ATTI PARLAMENTARI

XV LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. **XIII-*ter***
n. **1**

RELAZIONE
SULLO STATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
(Anno 2005)

Presentata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione

(NICOLAIS)

Trasmessa alla Presidenza il 18 maggio 2007

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

PAGINA BIANCA

La predisposizione della Relazione al Parlamento sullo stato della Pubblica amministrazione è disciplinata dall'articolo 30 della legge 28 ottobre 1970, n. 775, dall'articolo 16 della legge 29 marzo 1983 n. 93 e dell'articolo 50, comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

* * *

La Relazione è curata, sulla base dei contributi elaborati dagli Uffici del Dipartimento, dall'Ufficio del Capo Dipartimento – Servizio per il Coordinamento, i Rapporti istituzionali e la Relazione al Parlamento.

In particolare, hanno collaborato alla stesura della Relazione, per l'anno 2005:

Ufficio del Capo Dipartimento (per i capitoli 2, 4 e 5);

Ufficio per la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni (per il capitolo 4);

Ufficio per il Personale della Pubblica amministrazione (per i capitoli 2 e 4);

Ufficio per le Relazioni sindacali della pubblica amministrazione (per il capitolo 4);

Ufficio per l'innovazione delle pubbliche amministrazioni (per il capitolo 2);

L'Ufficio per le attività di comunicazione (per il capitolo 3);

L'ispettorato per la funzione pubblica (per i capitoli 1, 2 e 4);

Ufficio per l'attività normativa ed amministrativa di semplificazione delle norme e delle procedure (per il capitolo 1);

PAGINA BIANCA

INDICE

—

CAPITOLO 1 – L'ATTIVITÀ NORMATIVA ..... *Pag.* 7

1.1. Le politiche di semplificazione e di qualità della regolazione ..... » 9

1.2. La semplificazione della documentazione amministrativa: una verifica sullo stato di attuazione ..... » 14

CAPITOLO 2 – L'ORGANIZZAZIONE E IL *MANAGEMENT* NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE ..... » 17

2.1. Gli organici ed i profili ..... » 21

2.2. Ulteriori attività in materia di organizzazione delle strutture pubbliche ..... » 23

2.3. I controlli interni ..... » 25

2.4. Il monitoraggio sullo stato di attuazione dei sistemi di controllo interno presso gli enti locali di cui al dlgs. 18 agosto 2000, n. 267 ..... » 32

2.5. Ulteriori attività d'indagini e di controllo ..... » 34

2.6. Le azioni del Dipartimento della Funzione pubblica a sostegno del cambiamento-Programma: Cantieri e l'Osservatorio sulla modernizzazione delle pubbliche amministrazioni ..... » 40

2.7. Le Agenzie pubbliche. Modelli istituzionali e organizzativi ..... » 44

2.8. La *Governance* degli enti locali nella gestione dei servizi pubblici ..... » 46

2.9. Le politiche per la qualità nella gestione dei servizi ..... » 49

CAPITOLO 3 – L'AMMINISTRAZIONE VERSO I CITTADINI E LE IMPRESE ..... » 53

3.1. La Comunicazione istituzionale ..... » 55

3.2. Il sito web e la comunicazione integrata ..... » 57

3.3. Il rapporto sulla situazione e tendenze della comunicazione istituzionale in Italia ..... » 58

3.4. Alcuni approfondimenti sulla legge 150/2000 e sulla sua attuazione ..... » 60

CAPITOLO 4 – LE RISORSE UMANE ..... » 61

4.1. Il reclutamento nelle pubbliche amministrazioni .... » 63

4.2. Autorizzazioni all'avvio delle procedure concorsuali ..... » 63

4.3. Le assunzioni a tempo indeterminato e determinato ..... *Pag.* 65
4.4. La gestione del rapporto di lavoro ..... » 84
4.5. La mobilità ..... » 91
4.6. La dirigenza ..... » 99
4.7. Il Comitato dei garanti ..... » 109
4.8. La vicedirigenza ..... » 111
4.9. Nuovi orientamenti ..... » 113
4.10. Il Monitoraggio delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e dell'attività dei servizi ispettivi in ordine alle incompatibilità nei Ministeri e nelle Regioni ..... » 116
4.11. La contrattazione collettiva ..... » 117
4.12. La contrattazione integrativa ..... » 119
4.13. La sessione contrattuale 2002-2005 ..... » 122
4.14. Gli accordi nazionali quadro ..... » 128
4.15. I procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico: il quadro generale ..... » 135
4.16. Il trattamento di previdenza e di fine lavoro dei pubblici dipendenti ..... » 139
4.17. La rappresentatività sindacale ..... » 142
4.18. La formazione del personale pubblico dell'anno 2005 ..... » 148
4.19. I progetti maggiormente rilevanti di formazione e supporto allo sviluppo realizzati dal Dipartimento della funzione pubblica ..... » 153
4.20. Il programma di *empowerment* delle amministrazioni pubbliche del Mezzogiorno ..... » 156
4.21. L'anagrafe delle prestazioni e degli incarichi conferiti a pubblici dipendenti e a consulenti e collaboratori esterni ..... » 161

CAPITOLO 5 – LA COOPERAZIONE A LIVELLO EUROPEO ED INTERNAZIONALE ..... » 173

5.1. L'attività internazionale del Dipartimento della funzione pubblica ..... » 175
5.2. La cooperazione europea ..... » 176

ALLEGATI ..... » 183

Rilevazione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti, delle aspettative e dei permessi sindacali non retribuiti e delle aspettative e permessi per funzioni pubbliche (2005).

Capitolo 1

L'attività normativa

PAGINA BIANCA

Capitolo 1
L'attività normativa

1.1 Le politiche di semplificazione e di qualità della regolazione

La complessità dei rapporti economici e sociali attribuisce un ruolo importante alla regolazione pubblica. Si è oramai giunti ad una piena consapevolezza del rapporto tra modernizzazione degli apparati pubblici e qualità della regolazione da un lato e competitività dei Paesi dall'altro. C'è esigenza di regole chiare, certe ed effettive e controlli efficaci a tutela della concorrenza e della certezza degli scambi.

L'attuale fase istituzionale fa sì che le politiche per la semplificazione e la qualità della regolazione tengano conto dell'articolazione dei pubblici poteri su più livelli di governo e quindi della sussistenza di diversi livelli istituzionali competenti per l'adozione e l'implementazione di strumenti volti a eliminare o ridurre i costi della regolazione e i carichi burocratici.

Al fine di dare impulso e coordinamento alle politiche nazionali di semplificazione amministrativa, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha svolto anche nel 2005 un'intensa attività di promozione e orientamento volta al miglioramento sia delle politiche di semplificazione e di qualità della regolazione sia del rapporto tra cittadini, imprese e

pubblica amministrazione, attraverso una nuova visione degli istituti procedimentali che disciplinano il rapporto suddetto.

I più importanti e significativi interventi normativi di semplificazione delle procedure amministrative introdotti nel 2005 sono contenuti nella legge 11 febbraio 2005, n.15 di riforma della legge generale sul procedimento amministrativo del 1990, nel "Decreto competitività" decreto legge 14 marzo 2005, n.35, convertito con legge 14 maggio 2005, n.80, nel decreto legislativo 7 marzo 2005, n.82, recante il codice dell'amministrazione digitale, nella quarta Legge di Semplificazione del 28 novembre 2005, n.246.

La legge 15/2005 ha reinterpretato l'art. 97 della Costituzione, consolidando il processo di contrazione dei poteri autoritativi della pubblica amministrazione lungo la direttrice della semplificazione, della razionalizzazione, della modernizzazione dell'azione amministrativa. La legge 15/2005 ha altresì introdotto un riferimento ai principi dell'ordinamento comunitario in tema di attività amministrativa. Ciò ha innovato l'assetto della disciplina generale in quanto – ripercorrendo principi elaborati nell'ambito della giurisprudenza amministrativa degli Stati nazionali – ha reso più forte la considerazione delle posizioni private rispetto all'esercizio dei poteri amministrativi. Ad esempio, la traduzione del tradizionale principio di ragionevolezza in termini di proporzionalità e ancor più nel principio del legittimo affidamento, ha fortemente ridimensionato la possibilità dell'esercizio in concreto del potere amministrativo laddove questo incide su situazioni private di vantaggio ormai consolidate.

La legge 80/2005 ha recato due importanti interventi in materia di semplificazione dei procedimenti amministrativi: la generalizzazione del silenzio-assenso – con lo scopo di conferire maggiore certezza nei tempi e trasparenza dell'azione della Pubblica Amministrazione; la riforma della DIA (Dichiarazione d'Inizio Attività), con lo scopo di ampliare le ipotesi nelle quali può essere svolta un'attività senza richiedere alle PP.AA. provvedimenti di licenza, autorizzazione, permesso ovvero l'iscrizione in albi o ruoli.

La legge 80/2005 ha anche istituito la **Commissione per la semplificazione e la qualità della regolazione** (art. 3, comma 6-*duodecies*), presieduta dal Ministro per la funzione pubblica o da un suo delegato e composta dal Capo del Dipartimento per gli Affari Giuridici e Legislativi della Presidenza del Consiglio dei ministri (con funzioni di Vice-presidente) e da altri 20 membri, scelti tra professori universitari, magistrati amministrativi, contabili e ordinari, avvocati dello Stato, funzionari parlamentari, avvocati con almeno 15 anni d'iscrizione all'albo, dirigenti delle amministrazioni pubbliche ed esperti di elevata professionalità.

La Commissione ha approfondito alcuni aspetti relativi all'ambito di applicazione della disciplina del silenzio assenso:

- individuazione delle ipotesi di esclusione dalla disciplina del silenzio-assenso ulteriori rispetto a quelle stabilite per legge;
- fissazione del termine di conclusione del procedimento;
- individuazione dei criteri di applicazione della nuova disciplina al fine di garantire uniformità di comportamento delle amministrazioni.

Infine, la legge 80/2005 ha formulato previsioni in materia di configurazione istituzionale delle politiche di semplificazione e qualità della regolazione istituendo un comitato interministeriale, presieduto dal Presidente del Consiglio o dal Ministro per la funzione pubblica, con le funzioni di "Cabina di regia" per la guida strategica e la fissazione delle direttive in materia di politiche della semplificazione.

Il Codice dell'amministrazione digitale, decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ha introdotto principi di semplificazione procedimentali, quali l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, e il correlativo diritto per i cittadini e le imprese, a intrattenere i rapporti per via telematica. Ha previsto un "procedimento amministrativo informatico", con relativa modalità informatica del diritto di accesso e la realizzazione in modalità informatica dello sportello unico per le attività produttive. Ha dettato una disciplina generale per l'erogazione dei servizi in rete da parte delle pubbliche amministrazioni.

La legge di semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005, la quarta "legge annuale di semplificazione" (legge 28 novembre 2005, n. 246) ha definito una serie di principi e criteri per il riassetto della normativa primaria, nelle materie elencate nella legge stessa, al fine di un coordinamento formale e sostanziale del testo delle disposizioni vigenti. La legge 246/2005 ha inoltre stabilito il completamento del processo di codificazione, prevedendo che il processo di codificazione normativa di ciascuna materia sia completato dalla emanazione di una raccolta organica delle relative norme regolamentari.

Tra le materie oggetto di riordino, è previsto il riassetto e semplificazione delle disposizioni di competenza legislativa esclusiva statale per la semplificazione degli adempimenti amministrativi che riguardano le imprese, dalla fase di avvio dell'attività fino alla cessazione della stessa (art. 5).

La legge ha inoltre disposto (art. 14) una delega al Governo per l'individuazione delle disposizioni legislative statali, pubblicate anteriormente al 1°gennaio 1970 delle quali si ritiene indispensabile la permanenza in vigore. Decorso il termine per l'esercizio della

delega, è stato previsto lo strumento normativo di semplificazione c.d. taglia-leggi, che comporta l'abrogazione generalizzata di tutte le norme statali antecedenti il 1970, salvo quelle essenziali alla garanzia dei diritti costituzionali e quelle indispensabili alla regolamentazione di ciascun settore, da individuarsi con appositi decreti legislativi.

Risultano altresì escluse le norme: contenute nei codici di qualsivoglia natura; sul funzionamento degli organi costituzionali e a rilevanza costituzionale; in materia di riparto della giurisdizione, di tributi e bilancio, di previdenza e assistenza, di adempimento degli obblighi comunitari e internazionali. E' previsto che una Commissione Bicamerale esprima il proprio parere sugli schemi dei decreti legislativi e riferisca semestralmente alle Camere sullo stato di attuazione della delega.

Relativamente allo strumento dell'Analisi di impatto della regolamentazione (AIR), introdotto in via sperimentale con la legge 8 marzo 1990, n.50, a fronte di un utilizzo ancora limitato dello strumento, la legge 246/2005 (art. 14), ha previsto che l'elaborazione degli schemi di atti normativi del Governo sia sottoposta all'AIR, salvo casi di esclusione e di esenzione, e della valutazione di impatto ex post (VIR). La legge ha previsto che il Dipartimento per gli Affari Giuridici e Legislativi (DAGL) assicuri il coordinamento delle amministrazioni in materia di AIR e VIR.

La legge 246/2005 - in sintonia con quanto previsto dal codice dell'amministrazione digitale (d.lgs. 82/2005) - ha previsto espressamente l'aggiornamento delle procedure, la più estesa e ottimale utilizzazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione anche nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa.

Nel 2005 sono stati altresì approvati i codici previsti dalla terza legge di semplificazione 29 luglio 2003, n.229 in materia di: proprietà industriale (d.lgs.30/2005); amministrazione digitale (d.lgs.82/2005); istituzione del sistema pubblico di connettività e della rete internazionale della pubblica amministrazione (d.lgs 42/2005); tutela dei consumatori (d.lgs.206/2005); assicurazioni (d.lgs 209/2005); disposizioni relative al Corpo dei Vigili del Fuoco (d.lgs. 139/2006). Sono stati predisposti codici in materia di sicurezza sul lavoro; incentivi alle attività produttive; internazionalizzazione delle imprese; produzione normativa, semplificazione e qualità della regolazione; prodotti alimentari; metrologia.

Il Dipartimento funzione pubblica ha svolto un'intensa attività di promozione ed orientamento volta al miglioramento delle politiche di semplificazione e di qualità della regolazione.

Sono proseguite le attività relative alla predisposizione dei 253 regolamenti di semplificazione dei procedimenti amministrativi previsti dalle leggi 59/97, 50/99 e 229/03. Sono stati avviati e attuati interventi di assistenza tecnica, indagini di monitoraggio e di valutazione, nonché azioni di formazione e diffusione di buone pratiche nei confronti delle regioni italiane di tutto il territorio nazionale, e interventi ad hoc nei confronti delle Regioni del mezzogiorno. In particolare, il Dipartimento della funzione pubblica, in collaborazione con il Formez ha realizzato:

- un monitoraggio sullo stato di attuazione degli strumenti di qualità della regolazione in tutte le Regioni;
- l'avvio di un Rapporto in collaborazione con l'OCSE sulla *multilevel governance* in Italia e le politiche di regolazione nelle Regioni Veneto, Toscana, Campania e Calabria;
- due indagini di analisi della domanda di semplificazione amministrativa di cittadini e imprese;
- un'attività di formazione che ha coinvolto 255 tra funzionari e dirigenti regionali. Inoltre, sono state realizzate, a partire dal 2003 ad oggi, 14 sperimentazioni della tecnica dell'analisi di impatto in 10 regioni;
- diversi manuali per i responsabili dello sportello unico per le attività produttive delle regioni;
- una collaborazione con l'OLI (Osservatorio Legislativo Interregionale) in materia di semplificazione amministrativa.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha inoltre provveduto ad una attività di monitoraggio dell'andamento degli strumenti di semplificazione attraverso la realizzazione di alcune indagini a carattere comparativo sull'analisi di impatto della regolazione e sulla semplificazione normativa e amministrativa a livello europeo, statale e regionale.

Infine, in collaborazione con la SSPA, ha attivato un'indagine di sperimentazione dello Standard Cost Model, per la misurazione degli oneri amministrativi e informativi gravanti sulle imprese, con riferimento a venticinque casi specifici, scelti e misurati in consultazione con le associazioni di categoria, in settori quali l'autotrasporto, i vivai, i frantoi oleari, gli adempimenti privacy per le imprese bancarie, le piccole e medie imprese, gli studi medici e gli studi commerciali, gli adempimenti per la partecipazione agli appalti di servizi e di opere.

L'obiettivo perseguito è stato quello di sostenere in modo orizzontale e ad ogni livello istituzionale di regolazione - europeo, nazionale, regionale e locale - le politiche di

semplificazione e l'instaurazione di un dialogo permanente con la società civile e le imprese.

Le attività e la cooperazione internazionale nel settore della migliore regolazione e della semplificazione normativa hanno assunto una rilevanza crescente, sia a livello bilaterale che a livello multilaterale, entro l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e l'Unione Europea (UE). In ambito europeo, sono state intraprese iniziative di cooperazione e scambio sia di tipo informale, tra responsabili nazionali delle politiche di qualità della regolazione (Directors for Better Regulation), che formale, entro il Consiglio dell'UE, per l'attuazione di una strategia coordinata di semplificazione del quadro regolamentare a livello comunitario e nazionale, come previsto dal Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000.

1.2 La semplificazione della documentazione amministrativa: una verifica sullo stato di attuazione

Anche nel corso del 2005 l'Ispettorato, che opera presso il Dipartimento della funzione pubblica, ha proseguito il monitoraggio sulla osservanza delle disposizioni concernenti la semplificazione della documentazione amministrativa, introdotte dal decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445.

E' stata intensificata l'attività con le singole Amministrazioni, di volta in volta interessate sulla materia, al fine di condurre a buon fine sia le problematiche emerse che la generale azione di sensibilizzazione nei confronti delle esigenze del cittadino/utente.

In generale, si è potuto constatare che le Amministrazioni hanno adeguato le procedure al sistema introdotto dalla normativa in trattazione, anche se nei confronti di talune è stato necessario richiamare l'osservanza del dettato normativo.

Anche nell'ambito del rapporto con l'utenza, è stata riscontrata la sostanziale idoneità degli elementi informativi forniti dai rispettivi Uffici, tenuto conto della sempre più diffusa utilizzazione degli strumenti di autocertificazione, cui l'utenza fa oramai ricorso.

E' necessario evidenziare, tuttavia, che persistono casi di parziale inosservanza delle disposizioni in esame. Per superare tali difficoltà, si dovranno intensificare i processi di formazione professionale del personale interessato e completare l'interconnessione informatica tra le Amministrazioni. Inoltre si osserva che presso alcune strutture, talvolta, è risultata mancante una concreta forma di controllo sulle autocertificazioni, ovvero i controlli risultano essere stati effettuati in ridotto numero secondo criteri disomogenei.

In tale contesto, l'Ispettorato ha svolto un'azione di sensibilizzazione per la correttezza e l'intensificazione dei controlli ed ha fornito suggerimenti utili per sviluppare ed adeguare l'attività di controllo alle disposizioni di legge.

In linea di massima, si può comunque affermare che i controlli vengono sostanzialmente effettuati nei confronti delle autocertificazioni rese dagli aventi diritto; e ciò è risultato quasi sempre vero nell'ambito delle procedure concorsuali e di quelle strumentali volte all'emanazione di un provvedimento concessivo di benefici economici.

Il periodo temporale di riferimento è: 1° gennaio – 31 dicembre 2004, in quanto i ritardi con cui le Amministrazioni inviano i dati non hanno consentito di ricevere ed elaborare quelli relativi al 2005.

Suddividendo le strutture verificate nell'area geografica dell'Italia settentrionale, centrale e meridionale, nelle schede che seguono vengono riportati i dati emersi.

Amministrazioni del Nord

Autocertif. pervenute	Controlli conclusi	Irregolarità sanabili	Irregolarità sanate	Dichiaraz non vere	Revoche beneficio	Comunic all'A.G.
524.660	72.360	1.415	646	3.660	195	149

Amministrazioni del Centro

Autocertif. pervenute	Controlli conclusi	Irregolarità sanabili	Irregolarità sanate	Dichiaraz non vere	Revoche beneficio	Comunic all'A.G.
462.269	26.114	2.584	69	818	3	5

Amministrazioni del Sud

Autocertif. pervenute	Controlli conclusi	Irregolarità sanabili	Irregolarità sanate	Dichiaraz non vere	Revoche beneficio	Comunic all'A.G.
119.593	60.092	266	247	149	73	65

Gli accertamenti hanno riguardato: 15 Aziende Sanitarie ed Ospedaliere, 8 Collegi dei Geometri, 5 Ordini dei Farmacisti, 1 Ordine di Avvocati, 4 Camere di Commercio, 17 Amministrazioni comunali 3 Amministrazioni provinciali, 3 Dipartimenti del Ministero della Giustizia, 5 Dipartimenti provinciali dei Servizi Vari del Tesoro, 2 Dipartimenti dei Trasporti, 2 Università, 1 Direzione Provinciale del Lavoro, 1 Tribunale, 1 Corte d'Appello, 1 Procura della Repubblica, 1 Motorizzazione Civile.

Capitolo 2

L'organizzazione e il management nelle amministrazioni pubbliche

PAGINA BIANCA

Capitolo 2
L'organizzazione e il management nelle amministrazioni pubbliche

Premessa

Il 2005, come il biennio precedente, è stato caratterizzato da misure legislative tese a ridurre i costi ed a migliorare l'efficienza del personale delle pubbliche amministrazioni soprattutto attraverso il blocco delle assunzioni e la riduzione degli organici. Gli interventi, di natura finanziaria (legge 30 dicembre 2004, n.311 - "Finanziaria per il 2005") non sono stati accompagnati da riforme di carattere ordinamentale e strutturale, limitando, pertanto, la propria efficienza.

La mancanza di riforme organiche, attuate attraverso norme specifiche e con nuove modalità gestionali in grado di coinvolgere le parti sociali, non ha consentito il superamento di una serie di criticità nel pubblico impiego, le quali non hanno solo pesanti effetti sulla spesa, ma incidono sulla funzionalità degli enti.

Il disegno normativo, che mirava al contenimento dei costi, comprendeva per il 2005 anche una stretta sul ricorso alle forme flessibili di lavoro nelle pp.aa., le quali hanno generato negli anni un consistente bacino di personale precario. Su tale questione sono state poste in essere significative azioni strategiche volte al contenimento del fenomeno ed ulteriori iniziative dovranno essere attuate per ridurre la crescita del numero dei contratti a tempo determinato e delle collaborazioni coordinate e continuative, soprattutto negli enti locali non avendo, questi ultimi, in materia dei tetti specifici.

L'eccessivo ricorso alle forme flessibili nel settore pubblico continua a costituire un fenomeno centrale nelle politiche di utilizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni e richiede misure più incisive al fine di evitare aspettative ingiustificate, rispetto alla previsione costituzionale, di un accesso nelle pubbliche amministrazioni senza concorso. Permane, inoltre, una forte pressione dal bacino degli LSU particolarmente grave in alcune regioni, come Sicilia, Calabria e Campania. In generale il fenomeno condiziona fortemente le attività di programmazione dei fabbisogni e il reclutamento ed impoverisce di fatto le amministrazioni in quanto le obbliga a reclutare professionalità non necessarie (il 90% sono profili operativi A e B).

L'intervento sugli organici, previsto dalla legge finanziaria per il 2005, ha portato le amministrazioni a ridurre i fabbisogni prendendo atto dei processi di decentramento, innovazione e riqualificazione in corso.

Infine, da segnalare, la scarsa cultura della valutazione presente nelle pubbliche amministrazioni. Solo in pochi casi gli uffici del personale e i dirigenti riescono ad applicare corrette politiche di gestione delle risorse umane basate su incentivi e premi di produttività. Le esperienze di eccellenza registrate confermano che si può misurare e valutare con efficacia. E il pubblico, quando lo fa, riesce spesso meglio del settore privato. Si registra, in molte aree del pubblico, una forte indifferenza per questi strumenti e una loro applicazione formale alla gestione del personale. Non sempre sono presenti i dati del controllo di gestione sulle dotazioni organiche, non sempre è quindi possibile monitorare i costi di funzionamento e il personale impegnato nei servizi all'utenza. I fondi di amministrazione vengono distribuiti sempre di più secondo logiche disincentivanti e vi è, in generale, un timore diffuso a far conoscere le differenze di produttività tra i diversi uffici.

Si continuano a registrare significative difficoltà da parte degli Uffici per il personale sia nell'esercizio del potere disciplinare, sia sul fronte del contenzioso con i lavoratori, per le quali sarebbe opportuna una riflessione.

Da segnalare positivamente il rilancio dell'istituto della mobilità come strumento di reclutamento per le amministrazioni, anche grazie al perdurare del divieto ad assumere ed a una normativa di favore che ha ridotto alcuni ostacoli.

2.1 Gli organici ed i profili

L'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della funzione pubblica, attraverso il Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale delle pubbliche amministrazioni, segue la materia dell'organizzazione e degli organici delle pubbliche amministrazioni.

Nello svolgimento dei propri compiti di indirizzo e coordinamento in materia di organizzazione e sviluppo degli uffici delle pubbliche amministrazioni, il Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale delle pubbliche amministrazioni ha partecipato alle molteplici attività finalizzate alla adozione di atti di natura regolamentare, poste in essere al fine di completare i processi di riforma e modifica previsti dalla legge 15 marzo 1997 n.59, dalla legge 6 luglio 2002, n.137 e, più recentemente, dalla legge 27 luglio 2004, n. 186.

Pertanto, si è intervenuto nelle problematiche e nelle procedure relative alla riforma delle amministrazioni anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti nazionali, operanti in settori diversi dall'assistenza e previdenza, così come previsto sempre dalle leggi citate e dai relativi decreti legislativi di attuazione, con particolare riguardo al decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 419 ed al decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 454. Tali normative sono intervenute determinando la costituzione, la modifica, l'accorpamento e la conseguente soppressione di enti preesistenti, determinando la necessità, in relazione alla natura giuridica degli stessi, della emanazione, in molti casi, di statuti e, comunque, di regolamenti di organizzazione e contabilità.

Tale attività ha determinato l'emanazione di statuti, di regolamenti di organizzazione e contabilità per un totale di circa 192 provvedimenti, così distinti:

n. 41 per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo;

n. 6 per gli enti pubblici non economici;

n. 9 per gli enti di ricerca;

n. 36 statuti per gli enti regionali di ricerca educativa;

n. 7 per le agenzie;

n. 93 per le accademie, i conservatori e gli istituti musicali.

Da un'analisi di tali provvedimenti è emersa la difficoltà da parte degli Enti di utilizzare l'autonomia regolamentare per governare i processi interni e recepire la normativa in materia di dirigenza e personale.

I compiti di indirizzo, coordinamento, controllo e propulsione in materia di determinazione delle dotazioni organiche, in relazione agli effettivi fabbisogni delle amministrazioni pubbliche, sono direttamente e strettamente connessi a quelli di indirizzo in materia di organizzazione e sviluppo degli uffici, tenendo conto della normativa di carattere generale derivante dall'art. 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Dopo l'art. 34, commi 1, 2 e 3, della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (finanziaria per il 2003), il legislatore con l'art. 1, comma 93, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (finanziaria per il 2005), ha disposto, in materia di dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni, particolari norme sulla loro determinazione, prevedendo una riduzione del 5% della spesa rispetto a quella vigente al 31 dicembre 2004. In particolare la disposizione richiedeva adeguate misure di razionalizzazione e riorganizzazione dirette a ridurre il personale applicato ai compiti logistico-strumentale per aumentare il personale destinato ai servizi.

Le amministrazioni centrali, in considerazione della sanzione prevista dal comma 93, hanno apportato tutte la riduzione del 5% dei posti in dotazione organica senza rivedere, il più delle volte, la distribuzione interna del personale e prendere atto dei processi di innovazione tecnologica. Fortemente vincolanti per le amministrazioni si sono rivelati gli accordi in materia di progressioni economiche e verticali che hanno condizionato i provvedimenti di rideterminazione con l'aumento dei posti di posizione più elevata e la riduzione, con temporaneo soprannumero, dei posti di categoria inferiore (Tabella 1). Dopo le circolari per il 2003 e il 2004, si è predisposto, di concerto con il Ministero dell'economia e finanze, la nota circolare dell'11 aprile 2005 contenente le linee guida, istruzioni e modalità di attuazione delle norme citate.

Pertanto, alla luce delle norme di carattere generale in materia e delle predette direttive, il processo di rideterminazione delle dotazioni organiche è stato sostenuto con numerosissimi provvedimenti e l'elaborazione di pareri, sia interlocutori che definitivi, sulla rideterminazione e ripartizione nelle strutture delle dotazioni organiche del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e degli enti pubblici nazionali, così distinti:

- n. 57 per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo;
- n. 65 per gli enti pubblici non economici;
- n. 21 per gli enti di ricerca;
- n. 8 per le agenzie;

n. 4 per il personale militare;

n. 12 altri.

Per le Regioni e gli enti locali si provvede alla riduzione degli organici ai sensi dell'Accordo previsto dal comma 98 dell'articolo 1 della legge n. 311 del 2004 e dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri previsti. Un adempimento che ha favorito i processi di razionalizzazione degli Enti.

2.2 Ulteriori attività in materia di organizzazione delle strutture pubbliche

In attuazione dell'art. 28, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, come modificato dal comma 23, dell'art. 34, della citata legge 289/2002, si è provveduto all'istruttoria propedeutica relativa all'emanazione dei decreti di natura regolamentare, proposti dal Ministro per la funzione pubblica, al fine dell'individuazione di enti, organismi pubblici ed agenzie che, per le funzioni esercitate, siano ritenuti indispensabili. Tale attività, dopo un periodo iniziale nel quale sono state contattate le amministrazioni centrali dello Stato, per acquisire il necessario concerto, è stata sospesa a seguito della proroga del termine, disposta una prima volta dal decreto legge 24 giugno 2003, n. 147, convertito nella legge 1 agosto 2003, n.200, in seguito dall'art. 8 del decreto legge 9 novembre 2004, n. 266 e, da ultimo, dall'articolo 29 della legge 23 febbraio 2006, n. 51, che ha prorogato tale termine al 31 dicembre 2006.

Rimane, pertanto, ancora aperta l'esigenza di avviare una ricognizione degli Enti da trasformare, accorpare o privatizzare. Nell'analisi dei provvedimenti legislativi in materia di organizzazione e organici, è emersa la tendenza ad accrescere i vertici dell'amministrazione e, in particolare, il numero delle posizioni dirigenziali.

Maggiore attenzione, inoltre, dovrà essere dedicata agli effetti delle modifiche del Titolo V della Costituzione, delle esternalizzazioni, dei processi di innovazione sui compiti e, quindi, sulle strutture degli Enti.

TABELLA 1 – RIDETERMINAZIONE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 93 DELLA LEGGE 311/2004

Comparto Ministeri: Differenza tra dotazioni organiche vigenti al 1/1/2005 e proposte di rideterminazione in attuazione dell'art. 1, comma 93 della legge n. 311/ 2004

		MPAF - ICRF	MEF - ex Tesoro	MEF - AAMS	MEF - ex Finanze (1)	Difesa (senza CommLeva, ProfRic e ente Ricerca)	MAE - IAO	Min. Attività Produttive	Min. Lavoro e PS	Min. Infrastrutture e Trasporti	Min. Istruzione UR	Giustizia - Dip.ti Org. Giud. e Affari Giustizia	Giustizia - Archivi Notarili	Giustizia - Dip.to Giustizia Minorile	Giustizia - DAP	Min. Comunicazioni	Min. Ambiente	Min. Salute	Min. Beni e attività culturali	Min. Interno	Avvocatura Stato	Affari Esteri	Totali
Area Dirigenti	dir 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	dir 2	0	0	0	0	0	0	-19	-6	0	-10	-24	-1	0	0	0	-2	-5	-18	20	0	-4	-69
	Totale	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**-19**	**-6**	**0**	**-10**	**-24**	**-1**	**0**	**0**	**0**	**-2**	**-4**	**-18**	**20**	**0**	**-4**	**-68**
	dir I livsan	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	==	-24	==	==	==	==	-24
Area C	C3	2	-110	0	22	-14	0	37	-64	15	0	-83	-2	7	145	36	1	2	244	125	0	-4	359
	C2	-12	-221	0	114	107	0	61	-265	-35	-251	-287	1	-48	173	35	-7	-31	698	128	-7	-16	137
	C1	-15	0	-38	307	32	0	64	1233	82	-28	-518	-3	50	211	-177	-44	-34	-379	-58	-6	-14	665
	Totale	**-25**	**-331**	**-38**	**443**	**125**	**0**	**162**	**904**	**62**	**-279**	**-888**	**-4**	**9**	**529**	**-106**	**-50**	**-63**	**563**	**195**	**-13**	**-34**	**1161**
Area B	B3	-3	-375	0	-249	119	-1	14	-972	-367	-63	-546	1	-98	-339	84	5	-3	1172	-93	-21	-30	-1765
	B2	-19	-311	-57	-379	-255	-2	-166	-498	-118	-214	-550	-48	-7	-735	3	-5	59	-1429	-681	-11	-65	-5488
	B1	47	0	22	10	-1520	0	-108	24	-233	0	-338	-5	-15	83	-112	1	-13	-603	-531	3	-72	-3360
	Totale	**25**	**-686**	**-35**	**-618**	**-1656**	**-3**	**-260**	**-1446**	**-718**	**-277**	**-1434**	**-52**	**-120**	**-991**	**-25**	**1**	**43**	**-860**	**-1305**	**-29**	**-167**	**-10613**
Area A	A1	-66	0	-2	-60	-759	-1	-55	-231	-76	-71	-149	10	-6	-306	-9	-2	-104	-1543	-561	-1	-60	-4052
	Totale	**-66**	**0**	**-2**	**-60**	**-759**	**-1**	**-55**	**-231**	**-76**	**-71**	**-149**	**10**	**-6**	**-306**	**-9**	**-2**	**-104**	**-1543**	**-561**	**-1**	**-60**	**-4052**
		-66	**-1.017**	**-75**	**-235**	**-2.290**	**-4**	**-172**	**-779**	**-732**	**-637**	**-2.495**	**-47**	**-117**	**-768**	**-140**	**-53**	**-152**	**-1.858**	**-1.651**	**-43**	**-265**	**-13.596**

(1) per il Dipartimento Politiche Fiscali del MEF, è stata considerata solo la dotazione organica delle Segreterie Commissioni Tributarie poiché i dati per tale Dipartimento non sono comparabili
(2) non è riportato il dato relativo al Ministero Politiche Agricole e Forestali in quanto hanno rideterminato l'organico con DPR n. 79/2005
(3) non sono comprese nell'elenco la Corte dei Conti e il Consiglio di Stato in quanto hanno provveduto con loro determinazioni

2.3 I Controlli interni

L'evoluzione complessiva dei contesti istituzionali, gli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione Europea, la globalizzazione, la crescita della competizione a livello internazionale anche nel settore delle pubbliche amministrazioni, impongono la necessità di garantire flessibilità organizzativa e gestionale ed una sempre maggiore ricerca dell'efficienza e dell'efficacia nella gestione delle limitate risorse pubbliche disponibili.

In tale contesto, emerge in modo significativo l'azione propulsiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri volta a fornire alle pubbliche amministrazioni linee guida ed indirizzi per la programmazione strategica e la predisposizione delle direttive generali dei ministri con lo scopo di conferire concretezza ad una programmazione tesa all'organizzazione del complesso delle attività che definiscono l'indirizzo politico e lo attuano mediante atti e comportamenti amministrativi.

2.3.1 Il Controllo strategico

La programmazione strategica trova il suo momento cardine nell'emanazione, da parte dei Ministri, della direttiva annuale per l'attività amministrativa e per la gestione.

Il processo di programmazione e di controllo strategico ha subìto, nel corso degli ultimi anni, una profonda e significativa evoluzione, contrassegnata dalla contestuale affermazione di un nuovo modello di amministrazione.

Nel corso del tempo si è assistito, infatti, ad una maggiore sintonia dell'attività amministrativa con gli obiettivi delle politiche di riforma, accompagnata da un sensibile miglioramento della capacità di programmazione delle amministrazioni e della managerialità nella gestione.

Tutto ciò ha favorito il processo di responsabilizzazione della dirigenza per il conseguimento dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

Su queste tematiche si è incentrata l'attenzione del Comitato tecnico scientifico per il coordinamento in materia di valutazione e controllo strategico nelle amministrazioni dello

Stato presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri che, nell'ultimo Rapporto,[1] ha evidenziato nell'ambito di tutti i Ministeri, un significativo miglioramento dei processi in questione, rispetto alla situazione analizzata in precedenza.

Il Comitato ha sottolineato, inoltre, di aver posto in essere, nel corso degli ultimi anni, numerosi interventi volti ad aumentare l'efficacia del processo di programmazione, attraverso un maggiore coinvolgimento dei Ministri nel processo stesso ed una più chiara esplicitazione delle priorità politiche formulate nelle direttive.

Quest'ultime, in attuazione del principio della coerenza esterna, sono state emanate sulla base del programma di Governo attraverso una più intensa correlazione tra programmazione strategica e programmazione finanziaria.

Sinora, infatti, questo raccordo era mancato, con la conseguenza che, tranne qualche eccezione (come il Ministero della Difesa), la ripartizione delle risorse finanziarie in passato è stata effettuata in mancanza della programmazione strategica.

La direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanata il 27 dicembre 2004 ha favorito una maggiore correlazione tra le due tipologie di programmazione prevedendo l'inizio della programmazione strategica al mese di febbraio, prima dell'avvio del processo di formazione del bilancio dello Stato.

Alcune amministrazioni, infatti (Infrastrutture e Difesa) hanno dato piena attuazione alla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri mediante l'emanazione, nei primi mesi del 2005, degli atti formali di indirizzo che danno impulso al ciclo di programmazione relativo al 2006.

Gli stessi atti di indirizzo di recepimento delle linee guida del Presidente del Consiglio dei Ministri contengono indicazioni specifiche in relazione ai criteri utili per l'allocazione delle risorse, da effettuarsi nel momento della formazione degli stati di previsione dei Ministeri.

Il Comitato ha inoltre rilevato che, sotto il profilo della coerenza interna delle direttive, sono stati incentivati interventi formativi sul management pubblico e sulla diffusione di una base di conoscenza "comune" (a disposizione di tutte le amministrazioni) degli strumenti tecnici a supporto del processo di programmazione.

Sono stati pertanto registrati, nel 2005, significativi miglioramenti dei sistemi di controllo strategico, ormai a regime in molte amministrazioni (quali ad es. il Ministero dell'Economia, della Difesa, delle Infrastrutture, dell'Interno e della Giustizia).

---

[1] Processi di programmazione strategica e controlli interni nei Ministeri –Stato e prospettive –Rapporto di legislatura, marzo 2006

A livello più generale, cambiamenti in positivo sono stati riscontrati in relazione alla predisposizione delle note preliminari che corredano gli stati di previsione dei Ministeri. E' emerso che tutte le note descrivono le missioni istituzionali e gli obiettivi strategici delle amministrazioni.

Il Comitato ha inoltre sottolineato che, in prospettiva, un aspetto importante per il consolidamento di una cultura della programmazione è la rideterminazione della durata del periodo di riferimento degli obiettivi strategici, fino ad oggi incentrata sull'annualità. Sembra, infatti, estremamente difficile che obiettivi di rilevante valenza possano essere realizzati in un arco temporale di così breve durata.

E' stata infine evidenziata una questione, di particolare rilievo, concernente la composizione e la professionalità dei Servizi di Controllo Interno (SECIN). Emerge, infatti, sempre con maggiore necessità, l'esigenza di garantire un adeguato bilanciamento tra soggetti interni e soggetti esterni all'amministrazione, tra professionalità giuridico-amministrative e professionalità economiche, organizzative e gestionali, tra utilizzazione di risorse che operano in modo continuativo e consulenze esterne. Ciò potrebbe certamente favorire una positiva accelerazione del processo di programmazione strategica sotto il profilo qualitativo.

2.3.2 Il Controllo di gestione

Nell'ambito dei controlli interni previsti dal d. lgs. 286/99, il controllo di gestione ha, sin dall'inizio, trovato particolari difficoltà applicative nell'implementazione all'interno delle amministrazioni dello Stato.

Infatti, un'indagine svolta nel 2002, nell'ambito del progetto Governance del Formez e a supporto del Comitato tecnico scientifico per il coordinamento in materia di valutazione e controllo strategico nelle amministrazioni dello Stato presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, in tutte le amministrazioni centrali, aveva confermato l'assoluta assenza di sistemi di controllo di gestione operativi nelle amministrazioni dello stato, ad eccezione del Ministero dell'economia e delle finanze.

In relazioni a tali difficoltà attuative il Comitato ha esercitato un'azione di stimolo sulle amministrazioni attraverso tre linee di intervento prioritarie che andavano dalla promozione di un'apposita Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri in merito, poi

emanata nel novembre 2002, alla definizione di linee guida metodologiche e alla promozione di sperimentazioni e diffusione di *best practice*.

In relazione agli indirizzi metodologici delineati nella suddetta Direttiva, è stato evidenziato[2] che i sistemi di controllo di gestione debbano fornire informazioni a livello delle linee di attività necessarie per la realizzazione dei prodotti e dei servizi dell'amministrazione, consentendo, quindi, di monitorare i risultati di tutte le attività svolte e di compararli tra di loro. Le informazioni devono avere cadenza semestrale e, per essere comparabili, è necessario che almeno un insieme minimo di informazioni sia rilevato con le stesse modalità.

Inoltre gli indicatori utilizzati per misurare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa devono essere tutti valutabili in modo oggettivo per significatività, misurabilità e responsabilità specifiche.

E' stato inoltre rilevato che la diffusione di tali strumenti, nell'anno 2005, è stata decisamente più ampia rispetto a quanto rilevato nell'indagine del 2002, descritta precedentemente.

Infatti, nella maggior parte dei Ministeri si è superata la fase di "studio", sono stati elaborati progetti a diverso grado di avanzamento e, in diversi casi, si è attivata l'implementazione del sistema vero e proprio.

In particolare, il Ministero della Giustizia, il Ministero delle Infrastrutture e il Ministero dell'Economia e finanze sono già dotati di un sistema di controllo di gestione funzionante.

Per quanto concerne le responsabilità organizzative nell'ambito del controllo di gestione si evidenzia che tutti i Ministeri hanno definito una o più unità amministrativa responsabile. Accanto ai SECIN, sono presenti, normalmente, una o più unità organizzative a livello di Dipartimento e/o di direzione generale, anche in funzione del modello organizzativo adottato dal singolo ministero.

Un momento importante del sistema del controllo di gestione è la previsione di un piano dei centri di costo, ovvero il quadro delle unità organizzative cui possono essere associati i consumi delle risorse. La lettura delle informazioni per unità organizzativa si accompagna però anche ad una lettura per destinazione che ha l'obiettivo di comprendere il costo complessivo dei diversi prodotti dell'amministrazione. La definizione di prodotto è riconducibile a tre tipologie fondamentali:

1) output riferito al singolo atto amministrativo;

---

[2] Processi di programmazione strategica e controlli interni nei Ministeri –Stato e prospettive –Rapporto di legislatura, marzo 2006

2) attività/processo con riferimento all'intero processo amministrativo;
3) macro processo o missione con riferimento ad un insieme di attività/processi che rispondono alla stessa funzione di Governo.

Da un'analisi dei prodotti in questione si è evidenziato che solo in un terzo dei Ministeri viene rilevato il costo dell'output dell'attività amministrativa mentre è maggiormente diffusa, nella maggior parte dei Ministeri la rilevazione dei costi in relazione ai restanti prodotti.

Vanno inoltre segnalate le particolari modalità attuative del controllo di gestione adottate dai vari Ministeri che hanno, in sintesi, seguito tre differenti percorsi:
-alcune amministrazioni hanno operato in modo sostanzialmente autonomo utilizzando le competenze del personale interno;
- altre amministrazioni hanno affidato completamente l'attività ad una società di consulenza (beni culturali e attività produttive);
-alcune amministrazioni hanno cercato di costruire una struttura interna affiancata da consulenti esterni.

2.3.3 La valutazione della dirigenza

Nell'ambito delle diverse tipologie di controlli interni, previste dal d.lgs. 286/1999, la valutazione dei dirigenti ha avuto una più immediata e concreta applicazione. Forse ciò è da attribuirsi anche alla stretta correlazione tra siffatto tipo di controllo e la remunerazione individuale dei dirigenti interessati.

Nel corso degli anni, il Comitato tecnico scientifico per il coordinamento in materia di valutazione e controllo strategico nelle amministrazioni dello Stato presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha rilevato una sostanziale evoluzione del processo relativo al sistema di valutazione. Attualmente oltre la metà dei Ministeri risulta in possesso di un adeguato metodo di valutazione formalizzato, mentre la restante parte ha comunque già approvato il progetto di sistema. Sono state prese in considerazione, ai fini della valutazione, entrambe le fasce dirigenziali.

Le caratteristiche generali dei modelli di valutazione adottate dalle amministrazioni appaiono, sostanzialmente, coerenti sia con gli standard internazionali che con le prescrizioni del d. lgs. 286/1999.

Le suddette caratteristiche possono ritenersi, in linea generale, conformi alle principali componenti di un corretto sistema di valutazione:

1) il peso attribuito ai risultati ed ai comportamenti organizzativi;
2) i fattori utilizzati per la valutazione dei risultati;
3) i fattori utilizzati per la valutazione delle competenze organizzative;
4) i processi di valutazione

In tutti i Ministeri è stata attribuita un'importanza prevalente ai risultati ottenuti dal dirigente (il cui peso percentuale varia dal 60% al 75%) rispetto alle competenze organizzative individuali.

La valutazione dei risultati è strettamente connessa con specifici obiettivi attribuiti ai dirigenti attinenti o alla direttiva ministeriale o al provvedimento di conferimento dell'incarico dirigenziale o all'attività ordinaria svolta dal dirigente stesso.

L'analisi delle competenze organizzative rilevate in ambito ministeriale ha portato ad una classificazione delle stesse in quattro gruppi fondamentali:

1) competenze tecnico-professionali relative alle capacità metodologiche specialistiche;
2) competenze organizzativo-gestionali;
3) capacità relazionali internamente alla propria unità organizzativa;
4) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione.

Si rileva che mentre per le prime tre competenze, il livello di diffusione è sostanzialmente omogeneo in tutti i Ministeri, la capacità di rispettare e far rispettare le regole è un criterio adottato soltanto in un quarto delle strutture ministeriali.

Per quanto concerne i processi di valutazione, le scelte operative adottate dai Ministeri sono state estremamente eterogenee; soltanto la presenza di schede di valutazione e la possibilità di ridefinizione degli obiettivi sono stati fattori comuni a tutti i Ministeri.

Appare opportuno sottolineare la presenza di un manuale operativo nel 25% dei Ministeri. Sarebbe auspicabile una maggiore diffusione di tale strumento al fine di ridurre il rischio che diversi valutatori abbiano comportamenti molto differenti, generando, quindi, una percezione di iniquità da parte dei soggetti interessati.

E' ancora poco diffuso (50%) un colloquio finale di valutazione che potrebbe essere significativamente importante per ridurre la percezione negativa che il più delle volte si

manifesta in colui che viene valutato in modo non ottimale e, nel contempo, per contribuire a rendere il processo valutativo funzionale allo sviluppo del personale.

Il Rapporto del Comitato ha evidenziato, in particolare, che i sistemi di valutazione adottati nei Ministeri si collocano prevalentemente a livello dei dirigenti di prima fascia, i cui obiettivi risultano più facilmente desumibili a partire dalla direttiva ministeriale sull'azione amministrativa e sulla gestione.

All'interno delle strutture ministeriali, è emerso un aumento dell'utilizzo di strumenti di programmazione e controllo da parte dei responsabili dei Centri di responsabilità amministrativa (CRA), mentre gli strumenti macro quali, il bilancio dello Stato o il budget economico hanno mantenuto la diffusione precedente o sono addirittura diminuiti.

Tutto ciò, a parere del Comitato, testimonia la persistenza di alcune criticità concernenti l'utilizzo dei suddetti sistemi di valutazione. In particolare è stato rilevato come in molti Ministeri gli stessi siano ancora in fase sperimentale: si assiste alla corresponsione dell'indennità di risultato in modo normalmente generalizzato con una conseguente demotivazione al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi.

Per un più efficace funzionamento del sistema di valutazione, si dovrà agire su alcuni fattori determinanti quali il forte coinvolgimento dei vertici politici e amministrativi nel processo di valutazione, la scelta di indicatori, il più possibile oggettivi, la garanzia della correttezza della valutazione.

In particolare l'evoluzione del sistema di valutazione dovrebbe essere strettamente correlata con l'esistenza di sistemi strutturati di controllo strategico e di gestione che dovrebbero costituire la principale fonte di indicatori oggettivi per la valutazione.

Considerazioni finali

Il processo di modernizzazione e di razionalizzazione della pubblica amministrazione avviato fino ad oggi, nonostante abbia raggiunto risultati significativi, necessita di ulteriori azioni volte ad una maggiore managerializzazione della pubblica amministrazione attraverso interventi strutturali ed omogenei nell'ambito delle diverse realtà ministeriali.

A tale proposito l'ultimo rapporto del Comitato ha ravvisato l'opportunità di:

- garantire maggiore stabilità normativa;

- studiare interventi di supporto a spettro ampio, che comprendano azioni di formazione, consulenza, intervento, ma che costituiscono per le amministrazioni delle opportunità e non degli obblighi;
- assicurare la presenza di competenze adeguate all'interno di ciascun ministero;
- assicurare il coordinamento delle diverse iniziative finalizzate al controllo di gestione in ciascun ministero;
- continuare a trarre esperienza dalle *best practices*;
- favorire l'adozione di adeguati strumenti d'indirizzo politico che aiutino la capacità delle amministrazioni di programmare e controllare la propria attività.

2.4 Il monitoraggio sullo stato di attuazione dei sistemi di "controllo interno"presso gli enti locali ai sensi del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267

Un'attenzione specifica è stata rivolta al grado di attuazione delle diverse tipologie di controlli previsti dal d.lgs. 30 luglio 1999, n. 286 e ad una verifica, pertanto, dell'adeguamento delle normative regolamentari (Statuto e regolamenti) al dettato normativo.

In relazione alla recente normativa, gli esiti del monitoraggio nel corso dell'ultimo triennio hanno consentito di osservare le variazioni negli organigrammi organizzativi, nelle metodologie di analisi, nei criteri di valutazione della dirigenza e dell'adeguatezza delle scelte compiute in ordine agli obiettivi predefiniti, in sede di attuazione delle direttive d'indirizzo politico, ed ai risultati conseguiti, nonché dei sistemi contabili idonei a fornire i dati necessari alle valutazioni.

Al riguardo, si ricorda che il citato d.lgs. 286/1999 prevede quattro livelli di controllo (regolarità amministrativo-contabile, di gestione, valutazione della dirigenza, strategico), ripresi dall'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che attribuisce agli Enti locali la facoltà di individuare strumenti e metodologie adeguate a realizzare il sistema dei controlli, lasciando autonoma potestà di organizzazione nelle rispettive normative regolamentari, anche in deroga ai principi generali stabili dal richiamato d.lgs. 286/1999, fatta eccezione per il principio attinente alla distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione sancito dall'articolo 4 del d.lgs. 165/2001.

In particolare, l'applicazione del controllo di gestione come attività indispensabile per la misurazione dell'azione amministrativa è regolata per gli Enti locali dagli articoli 196, 197,198 e 198 bis del d.lgs. 267/2000, mentre nei successivi articoli 234 e ss. è regolato

l'ambito alla vigilanza della regolarità contabile e finanziaria riservato agli organi di revisione economica-finanziaria.

Si riassumono, per ogni tipologia di controllo interno, le disfunzioni più significative emerse, rispetto alle quali non si è mancato di sensibilizzare le singole amministrazioni ai fini di una puntuale attuazione della normativa in parola.

- In relazione al controllo di regolarità amministrativa e contabile, si è potuto constatare che, per quanto responsabilità non sia sinonimo di controllo, presso quasi tutti gli Enti monitorati non è stata istituita un'apposita struttura, ma è stata attribuita unicamente agli stessi dirigenti la responsabilità nell'adozione degli atti della regolarità amministrativa. Diversamente, si è rilevato che in gran parte delle amministrazioni viene svolto un controllo di regolarità contabile sia da parte dei competenti uffici con l'apposizione del visto di registrazione dell'impegno, che da parte dei revisori dei conti con le loro verifiche. Inoltre, in relazione all'attività di questi ultimi, si è constatato che nessuna delle amministrazioni verificate ha ritenuto opportuno istituire specifiche unità organizzative a loro supporto.
- Il controllo di gestione, il cui fine consiste nel consentire la verifica dei costi dell'attività amministrativa per renderla più efficiente, efficace ed economica, è stato applicato in modo difforme. Talune amministrazioni, pur avvalendosi di una contabilità analitica, non hanno proceduto ad una rivisitazione dei procedimenti amministrativi, continuando ad operare sulla base di vecchi capitoli finanziari nell'adozione del Piano Esecutivo di Gestione. Tale controllo, pertanto, appare risentire tuttora della commistione fra contabilità finanziaria e contabilità economica quantunque si contraddistinguano per finalità diverse (autorizzatorie l'una, verificatorie del risultato d'esercizio l'altra). Con l'adozione della contabilità analitica si è comunque constatata una migliore gestione del patrimonio, che da improduttivo si è rivelato fonte di risorse.
- Ai fini di una valutazione della dirigenza, in tutti gli Enti coinvolti risulta costituita una struttura denominata generalmente "Nucleo di valutazione", con il precipuo compito di effettuare detta valutazione, attraverso i risultati della gestione. In alcuni casi, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi prevede che del Nucleo faccia parte anche il Sindaco ovvero l'Assessore delegato al personale, il che sembra collidere con il carattere di imparzialità cui deve essere informata l'attività di valutazione. La presenza della compagine politica nei meccanismi valutativi delle prestazioni dirigenziali rende, infatti, meno netta la distinzione che deve sussistere fra funzioni di indirizzo e compiti di gestione.

- Pur essendo applicato all'interno delle amministrazioni monitorate il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, presso la quasi totalità delle stesse non è stato ancora definito un sistema strutturato per il controllo strategico, che, come è noto, si sostanzia nella valutazione circa l'adeguatezza delle scelte da compiere in sede di attuazione dei programmi derivanti dall'indirizzo politico.

2.5 Ulteriori attività di indagini e di controllo

L'Ispettorato per la funzione pubblica – i cui compiti sono, in particolare, determinati dall'articolo 60, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dall'articolo 1, comma 62, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 – sulla base di una direttiva di riorganizzazione della propria attività, ha rivolto la medesima in tre direzioni:

- controllare, d'intesa con la Ragioneria Generale dello Stato, a campione ovvero sulla base di obiettive indicazioni, l'attività di spesa delle amministrazioni;
- verificare, in collaborazione con la Guardia di Finanza e con riferimento alla disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, il corretto rapporto di pubblico impiego da parte dei dipendenti;
- vigilare, sotto il profilo procedimentale e quindi in ossequio ai principi di trasparenza ed efficienza, che l'amministrazione corrisponda all'utente nei termini e secondo le modalità (tanto più se oggetto di riforme volte alla semplificazione delle procedure) previsti dalla norma.

Quanto al primo aspetto gli esiti delle verifiche effettuate dalla predetta Ragioneria, d'intesa con l'Ispettorato, sono stati compendiati nell'annuale Relazione dell'Ispettorato Generale di Finanza per l'anno 2005, nel cap. 2. Attività ispettiva – "Attività di intesa con altre amministrazioni".

Nell'ambito dell'attività svolta con la Guardia di Finanza - e in particolare con il Comando "Nucleo speciale Funzione pubblica e privacy" - prettamente rivolta all'accertamento della regolarità del rapporto di pubblico impiego, è da rilevare che nell'anno 2005 le indagini svolte sono state circa un migliaio, rispetto alle 150 del 2004, con effettivo riscontro di un numero di attività non autorizzate in una percentuale del 25% delle posizioni sottoposte ad indagine. In favore dell'Agenzia delle Entrate sono stati verbalizzati, a titolo di sanzione in relazione alle violazioni, importi per un totale di circa €. 4.000.000. Circa 2.000.000 di euro, invece, sono stati individuati come indebitamente

percepiti dai dipendenti e destinati, previo recupero da parte delle amministrazioni di appartenenza, ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

Il 24 ottobre 2005, infine, è stato attivato un "numero verde", per consentire ai cittadini di segnalare eventuali ritardi o inadempienze da parte delle pubbliche amministrazioni nella conclusione dei procedimenti.

Al riguardo, sono pervenute, al 31 dicembre 2005, 1198 segnalazioni (da aggiungere ovviamente alle segnalazioni pervenute per posta, via fax o via e-mail), riguardanti prevalentemente problematiche in materia di trattamento previdenziale e di quiescenza, disciplina fiscale e tributaria, accesso e partecipazione al procedimento, applicazione delle norme a sostegno delle persone con difficoltà percettive e motorie. Nel merito, si rinvia al prospetto illustrativo di cui alla tab. B.

tab. A

	Dicasteri	Incidenza percentuale		Risparmio Stimato in euro	
N.		2004	2005	2004	2005
1	Affari esteri	11,39%	11,61%	1.500.702	119.812
2	Ambiente	7,89%	7,60%	422.537	421.273
3	Attività produttive	4,80%	5,59%	736.976	942.210
4	Beni e Attività culturali	6,71%	7,02%	6.542.096	8.534.531
5	Comunicazioni	4,62%	5,10%	899.398	763.748
6	Difesa	5,24%	4,92%	15.843.130	14.610.299
7	Economia e Finanze	8,97%	9,23%	7.178.971	7.381.640
8	Giustizia	6,01%	6,73%	17.031.693	18.597.642
9	Istruzione, università, Ricerca	4,94%	5,03%	3.033.191	3.149.282
10	Interno	9,86%	8,47%	1.871.891	1.928.993
11	Lavoro e politiche sociali	10,34%	11,12%	4.773.712	4.651.540
12	Politiche agricole e forestali	6,00%	4,85%	470.947	529.118
13	Salute	3,84%	4,42%	607.689	605.026
14	Agenzia delle Entrate	8,83%	9,05%	6.328.623	9.452.721
	Totale generale	**7,19%**	**7,32%**	**67.241.556**	**71.687.835**

tab. B

Dati Call Center 24 ottobre – 31 dicembre 2005	
Val d'Aosta	0
Piemonte	28
Lombardia	75
Friuli Venezia Giulia	14
Trentino Alto Adige	5
Veneto	30
Liguria	15
Emilia Romagna	40
Toscana	40
Marche	11
Umbria	9
Lazio	464
Abruzzo	18
Molise	5
Campania	209
Basilicata	4
Puglia	88
Calabria	43
Sicilia	64
Sardegna	36
totale	1198

Chiamate al Call center dal 24 ottobre al 31 dicembre 2005 per Area geografica		
Nord	207	
Centro	542	
Sud	349	
Isole	100	
totale	1198	

Ambiti di intervento		
1 – Organizzazione del lavoro (accesso, passaggio di livello/area, controlli e valutazioni interne, incarichi dirigenziali, presunti comportamenti vessatori, pari opportunità, ...)		54
2- Diritto di accesso		69
3 - Categorie protette		96
4 - Procedimenti in materia di stato civile e certificazione anagrafica; procedimenti vari: autorizzatori, concessori, ordinatori, espropriativi, ...; procedimenti complessi (conferenze di servizi)		384
5 - Disciplina finanziaria e tributaria		595
	totale	1198

2.6 Le azioni del Dipartimento della funzione pubblica a sostegno del cambiamento

2.6.1 Il Programma Cantieri

Come per gli anni 2003/04, anche per il 2005 il Programma Cantieri è stato parte fondamentale della strategia con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica si è proposto di sostenere il cambiamento delle amministrazioni pubbliche. Cantieri promuove un cambiamento finalizzato a miglioramenti duraturi nei risultati e negli effetti delle politiche pubbliche, tangibili per i cittadini e le imprese. Coerentemente con le indicazioni fornite dall'OCSE, ed in sintonia con le modifiche del Titolo V della Costituzione, Cantieri propone un approccio all'innovazione basato sul rafforzamento delle capacità interne delle amministrazioni (*empowerment* istituzionale) anziché sull'introduzione di continue riforme dall'alto.

Obiettivi del Programma Cantieri sono: sviluppare e diffondere le conoscenze sull'innovazione amministrativa, accompagnare la sperimentazione sul campo del cambiamento, promuovere l'innovazione integrata, volta a coinvolgere in modo coerente tutte le funzioni strategiche e sviluppare nuove competenze innovando la formazione.
Le diverse iniziative di Cantieri hanno coinvolto, a partire dal 2002, oltre 3.500 amministrazioni pubbliche, messo in rete conoscenze, costruito relazioni orizzontali tra migliaia di innovatori.

La Giornata degli innovatori, evento annuale organizzato nell'ambito del Forum PA nel quale vengono presentati i risultati dell'attività condotta dal Programma, ha chiamato a raccolta nella edizione 2005 oltre 1.500 fra funzionari, dirigenti pubblici ed esperti impegnati sulle tematiche dell'innovazione.

Lo sviluppo delle conoscenze

Per governare il cambiamento è importante che le amministrazioni dispongano di strumenti e metodologie idonei. Cantieri sviluppa e diffonde le conoscenze sull'innovazione tenendo conto delle specificità del settore pubblico, senza dimenticare di osservare altre esperienze.

Cantieri attiva ogni anno Laboratori che realizzano attività di ricerca e sviluppo sui temi più rilevanti per il cambiamento nelle amministrazioni pubbliche. Ad essi partecipano esperti provenienti dal mondo accademico, della ricerca e della consulenza assieme a dirigenti e funzionari delle amministrazioni che hanno sperimentato o stanno sperimentando con successo progetti di innovazione sui temi oggetto del laboratorio. Il percorso di ciascun Laboratorio si conclude con la realizzazione di un manuale operativo.

Nel periodo considerato l'attività dei Laboratori ha riguardato i seguenti temi: pianificazione strategica dei territori, esternalizzazione di servizi ed attività strumentali nelle amministrazioni pubbliche, competenze organizzative, misurazione dei risultati.

Cantieri con il suo portale **www.cantieripa.it** supporta gli innovatori che partecipano alle iniziative del Programma e tutti coloro che intendono aggiornarsi sui temi di frontiera dell'innovazione. Il portale, anche attraverso la sua *newsletter* quindicinale, fornisce informazioni sulle varie iniziative e diffonde informazioni, documenti e materiali sul dibattito e sulle esperienze di innovazione realizzate in Italia e a livello internazionale. Il portale di Cantieri ha raccolto una media di circa 50 mila accessi mensili.

Attraverso la collana editoriale "*Analisi e strumenti per l'innova*zione" il Dipartimento rende disponibili a tutti coloro che sono interessati al cambiamento nelle amministrazioni pubbliche gli strumenti di azione e di conoscenza messi a punto. La collana si compone di diverse linee: "*i Manuali*", che contengono linee guida e metodi di intervento accompagnati da esempi di realizzazioni; "*gli Approfondimenti*", che propongono studi di caso e riflessioni su argomenti di interesse particolare; *le Esperienze*, che raccolgono casi nazionali ed internazionali con cui confrontarsi; "*i Rapporti*", che presentano analisi basate sulla raccolta di dati, sia qualitativi, sia quantitativi, per far conoscere e comprendere le trasformazioni che riguardano le pubbliche amministrazioni; "*le Proposte*", che contengono strategie e politiche per il cambiamento nelle amministrazioni pubbliche.

Nel periodo considerato sono stati pubblicati 6 nuovi volumi (*Sperimentare in ottica di genere; Amministrazioni in ascolto - Esperienze di customer satisfaction nelle amministrazioni pubbliche; Amministrazioni alla ricerca del benessere organizzativo - Esperienze di analisi del clima organizzativo nelle amministrazioni pubbliche; Le esternalizzazioni nelle amministrazioni pubbliche; Formazione e sviluppo del personale - Indagine sulla formazione del personale nelle amministrazioni pubbliche; Semplificazione e trasparenza - Lo stato di attuazione della Legge 7 agosto 1990, n.241)* e distribuite oltre 22.000 copie alle amministrazioni.

La sperimentazione assistita

Il cambiamento richiede sperimentazione. Il cambiamento non è un concetto astratto ma una pratica. Occorre dare concretezza alle idee traducendole in prassi e metodi di lavoro.

Cantieri promuove Cantieri di Innovazione per favorire la realizzazione diffusa del cambiamento. Nei Cantieri di Innovazione le amministrazioni diventano protagoniste e le metodologie di innovazione entrano nella vita di tutti i giorni trasformando il lavoro amministrativo. La conoscenza e il saper fare condivisi nei Laboratori e diffusi grazie ai manuali, trovano un'applicazione concreta nella sperimentazione sul campo che le amministrazioni possono realizzare attraverso i Cantieri di Innovazione.

Nella seconda edizione (2004 – 2005), i Cantieri di innovazione hanno affrontato temi emergenti di particolare rilevanza quali i piani di comunicazione, il bilancio sociale, i processi decisionali inclusivi e i regolamenti di organizzazione. Oltre 350 le amministrazioni partecipanti alla seconda edizione.

Il cambiamento integrato

Cantieri promuove un approccio di sistema all'innovazione attraverso un'azione congiunta sulle variabili gestionali, organizzative e della comunicazione, al fine di migliorare l'amministrazione nelle sue specifiche componenti ma anche nella sua unità.

I Successi di Cantieri è un'iniziativa realizzata in collaborazione con il Formez e con la partecipazione di ForumPA, ANCI, UPI e SSPAL, finalizzata ad incoraggiare le Province, i Comuni e le Unioni di Comuni a predisporre e a realizzare Piani Integrati di Cambiamento. Con l'adesione a I Successi, il vertice direzionale (Direttori Generali e Segretari Generali) di comuni, province e unioni di comuni si impegna in un percorso biennale che incoraggia le amministrazioni a intraprendere un piano di azioni concrete e misurabili, attraverso l' impiego in forma integrata delle varie leve di intervento a disposizione degli enti locali, per promuovere il cambiamento organizzativo e gestionale.

Oltre 80 le amministrazioni che hanno completato il percorso proposto nella seconda edizione realizzata nel periodo considerato.

La formazione manageriale

Il cambiamento richiede competenze e un sapere tradotto in azione. Il Programma Cantieri si è assunto il compito di valorizzare le persone che operano nelle amministrazioni e per questo sviluppa nuove competenze e diffonde il valore dell'esperienza. Su questa base sono stati realizzati due dei più significativi ed importanti interventi di formazione professionale rivolti a funzionari, dirigenti e top manager delle pubbliche amministrazioni italiane.

Campus Cantieri è un progetto di formazione manageriale destinato a "promotori dell'innovazione" presenti nelle amministrazioni pubbliche locali di tutto il paese. L'obiettivo strategico è stato costruire una comunità di innovatori capace di trainare il cambiamento condividendo alcune priorità fondamentali per risolvere problemi collettivi e generare valore pubblico. Campus Cantieri ha coinvolto i dirigenti (manager responsabili di area o di settore) e i loro team (funzionari responsabili di settori e di unità operative) impegnati in progetti strategici di innovazione che, con diverse modalità – attività d'aula, attività sul campo e formazione a distanza -, hanno sperimentato metodi, strumenti e pratiche di ideazione, pianificazione, realizzazione e valutazione dei loro progetti.

Le competenze che Campus Cantieri si è proposto di rafforzare sono state:
la capacità di governare il cambiamento, attraverso gli strumenti di programmazione e gestione strategica di progetti, l'uso delle tecnologie e la promozione di un clima interno caratterizzato da benessere organizzativo; la capacità di costruire decisioni coerenti con i problemi del territorio e quella di valutare le politiche, i relativi strumenti di intervento e gli impatti rispetto ai problemi affrontati.

Oltre 2.500 i funzionari e dirigenti di EE.LL. che hanno partecipato all'iniziativa.
Il Forum per l'Alta Direzione è un'iniziativa pilota per lo sviluppo della leadership dei top manager delle amministrazioni territoriali con la quale il Programma Cantieri ha offerto al vertice amministrativo di regioni ed enti locali un'occasione di aggiornamento, scambio e confronto di alto livello sulle tematiche di frontiera per le amministrazioni pubbliche locali.

Esso è stato dedicato agli scenari del cambiamento (trasformazioni istituzionali, ambiente socio-economico di riferimento, nuove tecnologie), alle nuove strategie di azione dell'amministrazione locale e ai nuovi ruoli di direzione e alla gestione delle relazioni come risorsa di governo. Il Forum ha organizzato una serie di appuntamenti, in forma di workshop residenziale, che si sono conclusi nell' autunno 2005 con la partecipazione complessiva di 500 dirigenti di EE.LL.

2.6.2 L'Osservatorio sulla modernizzazione delle pubbliche amministrazioni

L'Osservatorio sulla modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, attivato dal 2002 presso l'Ufficio Innovazione nelle Pubbliche Amministrazioni del Dipartimento, nel corso del 2005 ha effettuato 3 indagini riguardanti l'innovazione organizzativa e gestionale delle amministrazioni pubbliche. La prima ricerca ha riguardato *Le agenzie pubbliche, modelli istituzionali e organizzativi*, la seconda *La governance degli enti locali nella gestione dei servizi pubblici* e la terza *Le politiche per la qualità nella gestione dei servizi.* In sintesi, di seguito, i dati più significativi scaturiti dalle tre indagini.

2.7 Le agenzie pubbliche. Modelli istituzionali e organizzativi

L'indagine, di carattere qualitativo, ha effettuato un approfondimento sul fenomeno delle agenzie, diffusosi particolarmente tra la fine degli anni '80 e l'inizio dei '90, che rappresenta uno dei più rilevanti trend di riforma del settore pubblico a livello internazionale.

L'indagine ha preso in considerazione, innanzitutto, il "modello" di agenzia, definendone le caratteristiche tipiche, che sono individuate, a livello OCSE, nella *disaggregazione strutturale* dall'amministrazione di riferimento, pur in un rapporto di vicinanza-raggiungibilità da parte di quest'ultima, secondo le strategie delineate dall'autorità politica competente (principio dell'*arm's lenght*); nell'*autonomia organizzativa* pur nel rapporto di diretta strumentalità rispetto all'amministrazione di riferimento; nell'esistenza di un rapporto di performance contracting, nella fissazione ex ante in un atto convenzionale con l'amministrazione di riferimento di obiettivi, risultati gestionali attesi e risorse necessarie. Tali elementi costituiscono la base dello schema noto a livello internazionale come schema del *Tripod Model, o modello del Treppiedi.*

Il modello su delineato è stato esaminato e confrontato con le agenzie operanti nel nostro territorio. L'indagine si è sviluppata attraverso lo studio di dieci casi ai diversi livelli di governo, centrale, regionale e locale. Sono state analizzate funzioni, struttura e rendimenti delle principali agenzie nazionali e locali, attraverso un confronto tra alcune delle agenzie preesistenti al d. lgs. 300/1999 ed alcune di quelle di più recente istituzione. Sono state, inoltre, esaminate e verificate l'efficienza e la funzionalità dei modelli esistenti ed individuate le diverse tipologie. Sono state, inoltre, fornite indicazioni per i dirigenti e gli

operatori che operano nelle agenzie e nelle amministrazioni territoriali interessate e coinvolte nel fenomeno.

Dall'indagine è emerso che le agenzie operanti nella realtà italiana non corrispondono all'ideal-tipo succitato. Nel nostro paese, soprattutto, manca di norma il pilastro del *performance contract*; in secondo luogo, esistono casi nei quali, invece, le agenzie formulano politiche e godono di elevati gradi di autonomia strategica, elementi questi ultimi non ricompresi nello schema concettuale del *Tripod Model.*

Dalla rilevazione, inoltre, è emerso che l'autonomia manageriale, cioè la facoltà e la capacità del management di decidere sulle risorse umane e strumentali e sul loro relativo impiego, sugli assetti organizzativi, risulta in media essere elevata, nonostante il modesto grado di *re-regulation.* Aspetto tipico del caso italiano è che le agenzie assumono configurazioni diverse da quelle dell'ente territoriale, sono quasi sempre soggetti di diritto pubblico, regolate dal diritto amministrativo e sottoposte alla disciplina del pubblico impiego.

In esito alla rilevazione di campo, per la riforma e la modernizzazione delle amministrazioni pubbliche italiane, è stata formulata la proposta di due modelli idealtipici di agenzie, che potrebbero fornire criteri utili per sviluppare ed estendere il ricorso al modello di agenzia in Italia.

Il primo modello, come già sopra delineato, nel quale le agenzie godono di ampia discrezionalità e sono soggette solo ad alcune regole di carattere generale definite ad hoc, sull'esempio del modello estero tipico delle agenzie britanniche *Next Steps*, rinvierebbe al tipo rappresentato in Italia dalle Agenzie fiscali (nel caso di studio quella delle Entrate).

Il secondo modello, invece, è basato su una ipotesi di agenzia basata su alcuni elementi specifici: l'autonomia, intesa come garanzia di neutralità, quindi, con una sostanziale assenza di contrattazione; concentrazione di professionalità, in grado di proporre e formulare politiche, dunque, con riduzione del principio di distinzione tra *policy e operations;* in questo caso il riferimento al modello estero è quello dell'esperienza delle agenzie svedesi e, rappresentato nel nostro Paese dall'ARAN e dall'AIFA. La prima, in quanto svolge funzioni di indirizzo nella regolazione indipendentemente dalle maggioranze politiche, a tutti i livelli dei diversi comparti di contrattazione) e garantisce una funzione di negoziazione tecnico-professionale, non soggetta ad eventuali convenienze politiche di breve periodo. La seconda, che si occupa della regolazione dei processi di sviluppo e di immissione sul mercato di farmaci i cui criteri sono definiti nell'ambito di una comunità scientifica di riferimento.

In conclusione ed in estrema sintesi, la ricerca ha evidenziato che il modello di agenzia come centro di performance ha nel sistema pubblico italiano ampi margini di sviluppo ed estensione, e che esistono anche ampi spazi per il modello di agenzia della neutralità e del centro di competenze. Inoltre, ha segnalato l'esigenza di una revisione e modifica di alcuni dei criteri introdotti con il d. lgs. 300/1999.

2.8 La *governance* degli enti locali nella gestione dei servizi pubblici

L'indagine di tipo qualitativo-quantitativo, ha compiuto un'ampia analisi dello scenario relativo al problema del governo dei servizi pubblici da parte degli enti locali, dei rapporti fra questi ultimi ed i soggetti gestori, delle modalità di conduzione dei servizi stessi nel quadro della attuale normativa di liberalizzazione.

Sono state studiate le caratteristiche delle diverse modalità di gestione e le relazioni tra il tipo di struttura adottata, nonché i risultati raggiunti in termini di *customer statisfaction*, efficienza e funzionalità.

La ricerca è stata condotta in due fasi successive.

La prima fase di carattere esplorativo, attraverso l'esame di dodici casi di studio, selezionati in maniera da assicurare una adeguata rappresentatività territoriale e tipologica (settoriale) nella gestione delle *public utilities*.

Gli enti locali cui i gestori interessati nell'indagine fanno riferimento sono stati studiati con due approcci differenziati, in particolare:

- analisi comparativo-induttiva, a partire da due fonti secondarie, rappresentate dai contratti di servizio e dai profili delle società erogatrici;
- analisi induttiva, a partire da fonti primarie, basata sulle interviste dirette in profondità effettuate ad amministratori o politici locali.

Nella fase esplorativa sono state generate sedici ipotesi di indagine ascritte alle seguenti aree tematiche principali:

- modalità di privatizzazione e motivazioni alla base della scelta operata;
- aspetti di governance;
- attività di verifica e controllo sull'operato dei gestori;
- meccanismi sanzionatori;
- ipotesi di internazionalizzazione;

- sinergie con altri enti locali;
- aree di criticità.

La seconda fase della ricerca, quella di carattere descrittivo, è stata svolta attraverso la realizzazione di un'indagine quantitativa su un campione rappresentativo di Comuni localizzati sull'intero territorio nazionale.

Essa è stata finalizzata all'acquisizione di informazioni ed elementi di conoscenza nell'ambito delle seguenti aree principali:

- modalità di gestione e/o di affidamento e motivazioni della scelta;
- efficacia e redditività dei diversi modelli applicati;
- meccanismi di governance e controllo;
- valutazioni sulle maggiori aree di criticità registrate.

Il piano di campionamento è stato mirato sui Comuni con popolazione uguale o superiore a 10.000 abitanti e ha portato alla formazione di un campione di 337 unità, pari al 30% del totale di quelli rientranti in tale classe dimensionale, distribuiti geograficamente secondo la tabella seguente:

Ripartizione geografica	**Numero Comuni contattati**	**Contatti senza esito**	**Interviste effettivamente realizzate**
Nord-Ovest	172	98	**74**
Nord-est	123	54	**69**
Centro	124	68	**56**
Sud ed Isole	283	145	**138**
Totale	702	365	**337**

La ricerca ha integrato metodologia esplorativa (qualitativa) e descrittiva (quantitativa) in maniera da assicurare il potenziamento del flusso informativo generato.

Dall'indagine non sono emerse condotte "tipo" poste in essere dagli enti locali (modalità di gestione del servizio pubblico alle quali è stato fatto sistematicamente ricorso al verificarsi di analoghe condizioni), tali da permettere di estrapolare un modello di validità generale.

***Modalità di privatizzazione e motivazioni alla base della scelta operata*:**
gli assetti proprietari rilevati con prevalenza (affidamento a società di capitale), e trasversalmente a diversi settori di interesse, hanno evidenziato la progressiva transizione verso formule organizzative tipiche del comportamento privato; non si è ravvisata l'esistenza di una correlazione fra tipologia di servizio pubblico e formula di gestione, né è emersa una relazione diretta tra modello di gestione dei servizi pubblici locali e motivazioni che hanno indotto l'amministrazione alla sua adozione.

***Aspetti di governance*:**
il contratto di servizio rappresenta lo strumento di governance più largamente utilizzato;
la nuova visione e le competenze che il mutato ruolo delle amministrazioni locali richiede nella gestione dei servizi pubblici si stanno progressivamente formando, ma ancora non hanno raggiunto una fase di piena maturità; si è evidenziata una certa predisposizione ad intervenire nella fissazione degli indirizzi strategici dell'ente gestore, per il tramite di una formale assunzione di responsabilità della Giunta di fronte al Consiglio Comunale.

***Attività di verifica e controllo sull'operato dei gestori*:**
una percentuale non marginale di casi ha evidenziato l'assenza di controlli di natura operativa sulla condotta dei gestori. I controlli sull'efficienza produttiva e sulla modalità di erogazione del servizio, infatti, non vengono effettuati nel 20% dei Comuni; quelli sulla redditività nel 40%; il fenomeno è indipendente dalla dimensione dei Comuni osservati, con l'unica eccezione della classe dimensionale maggiore (oltre 250.000 abitanti); nella maggioranza dei casi (oltre il 40%), l'azione di controllo viene esercitata attraverso l'ampliamento delle competenze degli amministratori, mentre soltanto per una percentuale di poco superiore al 10% (e soprattutto nei Comuni maggiori di 100.000 abitanti con localizzazione Centro Nord) avviene attraverso uffici *ad hoc*; l'orientamento alla produzione, più che agli utenti, non sembra ancora essere stato definitivamente superato. Le carte di servizi non sono state adottate nel 40% dei casi, mentre nel 60% non viene effettuata alcuna azione di monitoraggio per verificare il grado di diffusione e conoscenza della carta presso i cittadini; le indagini per la rilevazione della *citizen satisfaction* sono effettuate soltanto dal 20% dei Comuni intervistati (in prevalenza al Nord).

Meccanismi sanzionatori:
mancano meccanismi sanzionatori nel 30% dei casi osservati; la percezione di inefficacia delle misure attualmente disponibili ricorre in un ulteriore 40% delle risposte.

***Ipotesi di internazionalizzazione*:**
l'internazionalizzazione non rientra fra i vettori di sviluppo strategico, nemmeno in via ipotetica. Soltanto nel 20% dei casi, infatti, si è riscossa una risposta positiva da parte dei Comuni intervistati.

***Sinergie con altri enti locali*:**
risulta largamente condivisa dagli intervistati l'opportunità di introdurre sistemi di partnership nella gestione, attivando anche un flusso informativo ricorrente per lo scambio di notizie sulle esperienze acquisite.

Elementi di criticità:
gli aspetti più ricorrenti attengono alla difficoltà di intervento e controllo sull'attività dei gestori, che è emersa a più riprese e può essere considerata il nodo comunicativo e di equilibrio negoziale fra le parti coinvolte.

2.9 Le politiche per la qualità nella gestione dei servizi

La ricerca ha fornito un quadro della diffusione delle politiche per la qualità nella gestione ed organizzazione delle risorse e nell'offerta dei servizi all'utenza da parte delle amministrazioni pubbliche, attraverso una indagine di tipo qualitativo-quantitativo.

Sono stati censiti gli ambiti di intervento, il grado di diffusione e di utilizzo dei relativi strumenti (da quelli ascendenza privatistica – ISO, EFQM – a quelli creati per l'ambito pubblico in sede comunitaria – CAF - alle modalità pubblicistiche elaborate a partire dai primi anni '90 – carte dei servizi, contratti di servizio, ecc.-), le modalità organizzative e quelle di valutazione e verifica dei risultati raggiunti adottate dalle amministrazioni.

L'indagine, è stata realizzata su un vastissimo campione di amministrazioni pubbliche (inizialmente di 1035 amministrazioni, corrispondente alla campionatura standard delle indagini ISTAT sul settore pubblico, poi ulteriormente allargato).

Uno degli aspetti più rilevanti riguarda la definizione del *target* della ricerca: la scelta è stata quella di non rivolgersi in modo esclusivo a quella comunità di innovatori, a quelle amministrazioni che hanno costruito negli anni un rapporto consolidato con il Dipartimento; la ricerca ha aperto un nuovo canale di comunicazione, rivolto ad un insieme vasto di amministrazioni pubbliche. Più di tremila amministrazioni, a livello centrale e locale, sono state invitate a partecipare all'indagine: Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ma anche ASL, Aziende Ospedaliere, Camere di Commercio, Atenei e così via.

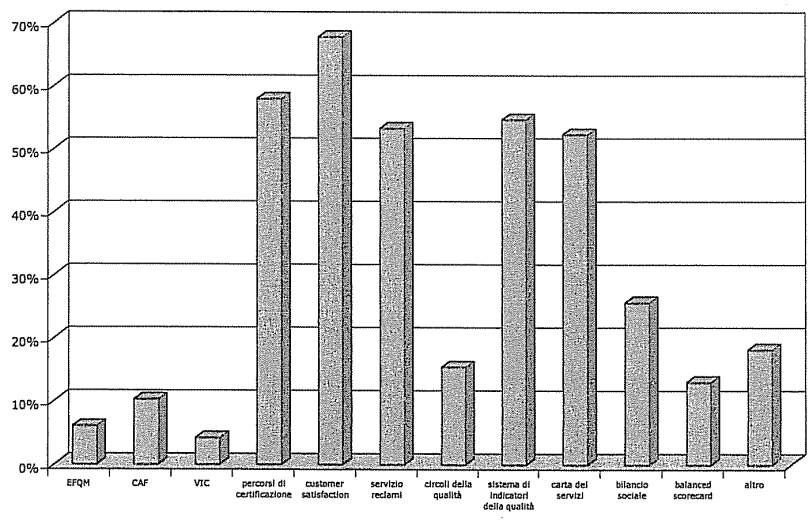
Il primo aspetto che emerge in modo chiaro dal rapporto è che la qualità non corrisponde solo ad una dimensione dell'organizzazione o dei servizi, ma, in modo inseparabile, essa si costituisce come processo, ovvero come percorso integrato di gestione della qualità.

Uno dei principali risultati che l'indagine mostra è l'eterogeneità delle azioni intraprese per diffondere la qualità all'interno delle amministrazioni: il conseguimento di certificazioni di qualità, ma anche l'adozione di carte di servizi, l'avvio di iniziative rivolte alla *customer satisfaction*, come a migliorare il benessere organizzativo del personale.

Più del 75% delle amministrazioni che hanno risposto al questionario hanno attivato progetti o adottato strumenti finalizzati al miglioramento della qualità del servizio.

Il grafico seguente evidenzia la percentuale di amministrazioni che ha adottato, o ha oggi in fase avanzata di introduzione, gli strumenti sopra citati.

Strumenti per la qualità utilizzati dal campione di amministrazioni pubbliche intervistate



(nota: domanda a risposta multipla. La somma dei valori è superiore al 100%)

Il quadro evidenziato dall'indagine presenta alcuni elementi di criticità.

Dall'indagine è emerso in modo chiaro come all'ampia diffusione di strumenti e metodologie corrisponda una situazione frammentata; non esiste allo stato attuale un approccio univoco alla qualità.

In ogni categoria di amministrazioni si è verificata la presenza di modalità di approccio alle problematiche della qualità molto differenti.

La ricerca ha rilevato che la ridotta dimensione di alcune amministrazioni, sopratutto locali, non ha precluso a queste ultime l'avvio di progetti ad alto contenuto innovativo, confutando il pregiudizio secondo il quale solo le "grandi amministrazioni" possiedono le risorse per avviare percorsi di miglioramento qualitativo. Ciò è molto importante, ove si tenga presente il peso delle piccole amministrazioni sul totale.

A ciascun livello, dall'amministrazione centrale alle amministrazioni locali, è apparso possibile riscontrare la presenza di un numero ristretto di servizi che persegue l'innovazione (e che è stata in grado di sviluppare strumenti e scelte strategiche finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi erogati, come dell'organizzazione), mentre persiste una quota di servizi per i quali la "qualità del servizio" costituisce ancora un aspetto marginale.

Elevata è risultata la percentuale di amministrazioni che ha dichiarato di essere orientata verso la qualità in modo significativo.

Più del 53% delle amministrazioni ha evidenziato come la propria azione sia fortemente caratterizzata dall'adesione a percorsi strategici di crescita qualitativa.

Il 37% dei rispondenti ha dichiarato, al tempo stesso, che l'approccio verso la qualità ha ad oggi interessato solo una parte dell'ente, agendo su singoli processi o linee di attività. Tale dato si presta ad una duplice lettura.

Da un lato indica come in molte realtà sussista una modalità di gestione che mira a mantenere distinti i processi operativi ed erogativi, e non considera l'amministrazione come un soggetto unitario. Essa è indice, al tempo stesso, della eterogeneità interna delle amministrazioni, e della presenza all'interno degli stessi soggetti di più segmenti.

Dall'indagine sono emersi anche alcuni spunti di riflessione per migliorare la strategia della qualità nelle amministrazioni pubbliche.

Da un lato appare ancora difficile immaginare di poter avviare iniziative innovative in grado di agire simultaneamente a tutti i livelli dell'amministrazione, dal livello centrale a quello periferico; al contempo esistono senza dubbio amministrazioni che hanno raggiunto un'elevata maturità, tale da renderle in grado di sviluppare un approccio verso la qualità totale.

Le amministrazioni che hanno raggiunto l'eccellenza, o che hanno conseguito risultati rilevanti, possono in questo quadro essere di esempio per tutto il settore pubblico.

La lettura del dato sulla presenza di strutture interne all'amministrazione coinvolte nelle iniziative in materia di qualità si presta ad una riflessione critica; la ricerca ha infatti evidenziato la presenza di approcci fra loro molto diversi.

La tabella seguente mostra, per il totale delle iniziative avviate, quali siano state le strutture interne coinvolte.

Struttura principalmente coinvolta nelle iniziative in materia di qualità	valori % su totale rispondenti
ufficio qualità	43,31%
URP	37,40%
ufficio per il controllo di gestione	39,37%
staff della direzione generale	55,12%
Uffici e servizi dell'amministrazione (strutture interne)	54,72%
Altro	5,51%

(nota: domanda a risposta multipla. La somma dei valori è superiore al 100%)

In quasi la metà delle amministrazioni rispondenti è stato istituito un ufficio preposto ad occuparsi di aspetti inerenti alla qualità. Per le rimanenti amministrazioni questo compito è stato, invece, affidato o alla struttura incaricata del controllo di gestione, o all'ufficio relazioni con il pubblico.

L'indagine, in definitiva, ha evidenziato che ad un forte interesse per i temi della qualità presso le amministrazioni di tutti i livelli di governo non corrisponde ancora una interiorizzazione completa ed una condivisione a tutti i livelli organizzativi e gerarchici.

Ha evidenziato altresì la carenza di indicazioni e prassi omogenee, in grado di uniformare progressivamente comportamenti, stili di gestione e politiche di qualità, in vista di una crescita complessiva del sistema, anche attraverso pratiche di *benchmarking*.

Ciò evidenza la necessità di adozione di più forti ed univoche politiche nazionali, in vista dell'adozione di una cultura della qualità nelle amministrazioni, a beneficio dei cittadini e delle imprese.

Capitolo 3

L'amministrazione verso i cittadini e le imprese

PAGINA BIANCA

Capitolo 3
L'amministrazione verso i cittadini e le imprese

3.1 La comunicazione istituzionale

Il Dipartimento della Funzione Pubblica si propone di definire politiche, strumenti e regole per impostare la propria attività di comunicazione, in continuità con i risultati raggiunti negli anni precedenti, e con la volontà di favorire e testimoniare con sempre maggiore efficacia il cambiamento in atto nella pubblica amministrazione.

Strategie adeguate di comunicazione possono aiutare le amministrazioni a costruire un rapporto di fiducia con i cittadini e con le imprese, e a sviluppare con essi relazioni utili ad elaborare e ad attuare politiche di miglioramento dei servizi pubblici.

Comunicare significa anzitutto render conto delle attività delle strutture, promuoverne immagine e identità, rafforzare i rapporti con gli interlocutori esterni, aumentare il livello di partecipazione e di appartenenza dei cittadini e delle imprese.

In questo senso la comunicazione può essere considerata una risorsa per l'Amministrazione, in quanto strumento fondamentale per migliorare la conoscenza dell'attività amministrativa in tutti i soggetti che intervengono nel processo di attuazione delle politiche pubbliche, e dunque, in un sistema di relazioni sociali che diventa sempre più articolato, può contribuire a rendere più semplice la funzione di *governance*.

Ma va anche ricordato come l'informazione e la comunicazione, oltre che una risorsa, costituiscano anche un dovere dell'Amministrazione nei confronti del cittadino, cui corrisponde un analogo diritto di questi ad essere informato.

In più occasioni il Ministro della Funzione Pubblica ha sottolineato la necessità di utilizzare strumenti adeguati a ripensare nozioni fondamentali dell'ordinamento giuridico sul tema dei diritti individuali del cittadino, per esempio del diritto all'informazione, che in quanto tale meriterebbe di essere costituzionalmente tutelato. La nostra Costituzione, infatti, non prevede in modo esplicito il diritto all'informazione, ma le leggi che per la prima volta lo hanno introdotto nell'ordinamento, la legge 142/1990 sulle autonomie locali e soprattutto la legge 241/1990 sui procedimenti amministrativi sono state da molti considerate leggi di rango costituzionale, proprio per aver rivoluzionato un principio generale della P.A., che fino ad allora aveva considerato la pubblicità e quindi l'informazione una eccezione, mentre il segreto e la riservatezza rappresentavano la regola.

Da allora, come si sa, la comunicazione pubblica, istituzionale, di pubblica utilità ha iniziato un lungo percorso – prima di elaborazione e discussione, poi di attuazione normativa, divenendo sempre più parte di una cultura amministrativa condivisa.

La riforma della P.A., il federalismo e l'attuazione del principio di sussidiarietà possono realizzarsi solo con il pieno consenso e partecipazione dei cittadini. Dunque, occorre un'amministrazione che sappia dialogare con la società. La dialettica tra le istituzioni e tra pubblico e privato genera nuove forme di relazione e di servizio così che i vecchi e nuovi strumenti della comunicazione – quali gli sportelli informativi al cittadino, gli sportelli di accesso per le imprese, gli URP, la interattività indotta dallo sviluppo del *web* – si integrino in un sistema strategico di relazioni, che agevola il rapporto di fiducia tra cittadini e amministrazioni e che si esprime nella soluzione dei bisogni, o per lo meno nella capacità di trovare il modo di mettere in relazione la domanda e la soluzione.

Nel 2005 si sono consolidate le attività della struttura deputata alle iniziative in materia di comunicazione. L'Ufficio per le attività di comunicazione, istituito nel 2004, fa propria l'esperienza della Struttura di Missione, ora soppressa, e tutte le funzioni relative. In particolare con il compito di:

- integrare le attività di comunicazione ed informazione proprie del Dipartimento (Ufficio stampa, Urp, sito web) coordinandole con l'ufficio del Portavoce;

supportare le amministrazioni nell'attuazione delle norme (in particolare la legge n.150/2000) sviluppando e sperimentando azioni e progetti di comunicazione pubblica integrata;

- monitorare l'attivazione di strutture di comunicazione integrata presso le amministrazioni, nonché fornire consulenza alle amministrazioni anche per l'attività di formazione, limitatamente al settore della comunicazione.

3.2 Il Sito web e la comunicazione integrata

Il sito web del Dipartimento sempre più si propone come luogo di continua sperimentazione delle possibilità di comunicazione on-line. I suoi punti di forza, consolidati dal giorno della prima pubblicazione, sono:

- Accessibilità: è garantita ai disabili una facile consultazione, anche con l'ausilio di supporti tecnici. In particolare, si tende a raggiungere il livello che il Consorzio Mondiale del Web identifica come ottimo.
- Usabilità: il sito è strutturato in modo semplice e le informazioni sono organizzate in modo da garantire la massima fruibilità.
- Logica dei contenuti: la comunicazione che passa attraverso le pagine del sito è orientata ai prodotti e servizi del Dipartimento, piuttosto che alla tradizionale e burocratica suddivisione delle materie per uffici.
- Partecipazione e responsabilità: ogni ufficio del Dipartimento può partecipare alla costruzione della comunicazione, assumendosi la responsabilità dell'aggiornamento e della coerenza dei contenuti.
- Sperimentazione: il carattere istituzionale del nuovo sito non impedirà di continuare a sperimentare e proporre modelli originali di comunicazione.
- Interazione: La relazione diretta sarà garantita dall'URP del Dipartimento ma è prevista anche l'indicazione dei responsabili o dei referenti per ogni attività. E' prevista inoltre la realizzazione di un forum, punto di discussione, scambi di opinione e diffusioni di "buone pratiche".

E' stata attivata una **redazione *web* decentralizzata**, che coinvolge tutti gli uffici del Dipartimento, sviluppando una rete interna tra i referenti indicati dai singoli uffici, che, dopo aver seguito i corsi di formazione appositamente progettati, svolgono l'attività di redazione e di inserimento dei contenuti direttamente sul sito.

Il sito del Dipartimento è stato oggetto di analisi nell'ambito di un monitoraggio sui siti istituzionali realizzato dalla cattedra di Teoria e Tecnica della comunicazione pubblica

dell'Università di Udine (febbraio-marzo 2004), conseguendo un giudizio globale positivo, in particolare sotto il profilo dei contenuti e della grafica.

A maggio 2004 è stato avviato un progetto di ricerca sul web semantico con un'applicazione sul sito di Funzione Pubblica, a cura del Dipartimento di Studi Filologici, Linguistici e Letterari dell'Università "La Sapienza " di Roma.

Nel corso del 2005 il sito è stato oggetto di un rifacimento grafico e di un aggiornamento dei contenuti, in modo tale da adeguarlo alle recenti disposizioni legislative in materia di accessibilità e usabilità. Sono state inoltre progettate nuove sezioni interattive, quali la rubrica "Il Ministro risponde", il Forum, e la sezione "Ragazzi", che nasce dall'esigenza della P.A. di presentarsi e farsi conoscere anche dai più giovani. Si tratta di un breve "viaggio" nelle Istituzioni della Repubblica, a partire dalla Costituzione, per illustrarne la storia, i principi ispiratori, le trasformazioni cui oggi è sottoposta. Tale sezione si è affiancata ad una precedente dedicata ai più piccoli, realizzata con la tecnica del cartone animato per spiegare ai bambini l'amministrazione pubblica.

3.3 Il Rapporto sulla situazione e tendenze della comunicazione istituzionale in Italia

Il progetto è stato realizzato tra il 2004 e il 2005. I risultati sono stati resi pubblici ad ottobre 2005 e successivamente pubblicati in volume, presentato nel corso dell'edizione 2005 di ComPA..

Il Rapporto è consultabile on-line sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si tratta di una ricerca promossa dall'Università IULM di Milano e realizzata in collaborazione con il Dipartimento, che ne ha curato gli aspetti organizzativi e metodologici, inoltrando a 1800 amministrazioni pubbliche un questionario on-line, articolato in 144 domande.

Il gruppo di 40 esperti costituito all'inizio del 2004, ciascuno dei quali ha curato un tema specifico, ha prodotto una prima stesura di domande che miravano ad indagare tre ambiti essenziali: l'evoluzione dei processi organizzativi, il quadro delle prestazioni (prodotti e servizi), i temi trasversali di fondo.

Insomma, un'analisi a tutto tondo, dedicata a valutare le tendenze del sistema di comunicazione - largamente implementato in Italia dalla legge 150/2000 e bisognoso ormai di un bilancio e di proposte di orientamento per i prossimi anni - e a fornire alcune indicazioni sui punti di forza e di debolezza del comparto.

E' la prima volta che si compie una indagine di queste dimensioni in un settore su cui mancano oggi dati certi in ordine a molti aspetti organizzativi e di sviluppo (come occupazione e spesa, per esempio), ma rispetto a cui è necessario anche valutare l'andamento dei processi di attuazione, per correggere il tiro o per predisporre nuovi provvedimenti dove necessario.

Era necessario uscire dalla logica di sondaggi, rilevazioni a campione, analisi segmentali e – dopo quattro anni dal varo della legge 150/2000 – tentare di "fotografare" con spirito critico, in tutto il quadro delle istituzioni e delle pubbliche amministrazioni italiane, sia aspetti strutturali e organizzativi, sia aspetti creativi (legati cioè a prodotti e servizi) che riguardano le funzioni comprese nel perimetro di quella legge: l'informazione e la comunicazione.

Gli oltre mille questionari ritornati compiutamente compilati (come si vedrà, questionari vasti e non facili) sui circa duemila inviati sono un buon risultato soprattutto se si considera – come il Rapporto indica – che le risposte esprimono una corretta rappresentazione territoriale e ordinamentale e che mancano all'appello in prevalenza le amministrazioni più piccole e frammentate.

Le motivazioni dell'indagine non sono di routine. *Conoscere per decidere* è prassi di buon governo. In questo caso si trattava, in prima istanza, di comprendere:

- se il trend di attuazione della legge è ancora in atto, con quale intensità e con quali visibili implementazioni;
- se i livelli di attuazione raggiunti possono comunque essere considerati soddisfacenti;
- se i problemi segnalati come irrisolti possono essere affrontati e nel quadro di quali compatibilità.

Dall'analisi dei risultati si può constatare che il trend di attuazione è in fase ancora ascendente, dal momento che metà delle amministrazioni ha ancora seri problemi attuativi mentre segnali di nuova iniziativa e nuova progettualità sono cospicui e su vari aspetti del campo operativo. I livelli di attuazione, peraltro, sono interessanti ma non soddisfacenti.

La legge 150/2000 è certamente radicata nel vissuto dell'Amministrazione italiana. Per quanto riguarda i processi e l'evoluzione dei profili organizzativi, il 50,3% ritiene che l'introduzione della legge abbia influito sugli assetti organizzativi molto o abbastanza, anche se la maggior parte lamenta l'inadeguatezza delle risorse umane e finanziarie (69%).

3.4 Alcuni approfondimenti sulla legge 150/2000 e sulla sua attuazione

Il punto più forte e chiaro della legge è costituito dalla conferma di ruolo nelle amministrazioni di un ufficio per presidiare le relazioni con il pubblico e dall'istituzione di un ufficio per presidiare le relazioni con i media. Ebbene il primo presidio, che precede di sette anni la legge 150/2000 (per il disposto del d. lgs. 29/1993) è oggi attuato dai due terzi delle amministrazioni. Il secondo presidio – che aveva prima carattere volontario e che è dunque norma dall'anno 2000 – è attuato circa nella metà delle amministrazioni. Il risultato è comprensibile e piuttosto positivo.

Ciò che rende meno soddisfacente il giudizio è un insieme di altri dati che connotano l'attuazione della legge e che l'introduzione di carattere generale del Rapporto mette bene in rilievo: coordinamento, comunicazione interna, uso pieno e integrale delle tecnologie disponibili, attività di pianificazione e attività di valutazione, formazione degli operatori. Si va da un 20% ad un 50% di casi di attuazione positiva. Insoddisfacenti sono quei livelli di adeguamento ancora inferiori alla metà delle amministrazioni.

Quanto al "che fare", le proposte avanzate dal coordinatore del Rapporto sono tutte già oggetto di seria verifica di fattibilità. Una delle ipotesi è quella di intervenire con strumenti di orientamento circa i nodi organizzativi che rivelano più debolezza. Potranno anche essere previsti strumenti stabili di sostegno circa i due nodi più delicati, quello della valutazione e quello della formazione.

Infine il Rapporto propone che venga istituita una *conferenza organizzativa di settore*, ovvero un ambito serio di confronti in cui le posizioni e i documenti siano per tempo preparati a scopi sostanzialmente più decisionali che descrittivi.

Capitolo 4

Le risorse umane

PAGINA BIANCA

Capitolo 4
Le risorse umane

4.1 Il reclutamento nelle pubbliche amministrazioni

La legge 30 dicembre 2004, n.311 ha presentato diverse novità in materia di organici, mobilità e assunzioni per le pubbliche amministrazioni. In particolare, la legge finanziaria per il 2005 ha disposto misure di contenimento della spesa per il triennio 2005-2007 intervenendo in modo significativo su tutte le fasi della gestione del personale. In particolare, le politiche di finanza pubblica e di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni comportano l'esigenza di organizzare le attività con minori risorse umane anche in considerazione dei processi di decentramento e degli incrementi di produttività derivanti dai percorsi di riqualificazione.

Le amministrazioni destinatarie di tali interventi sono le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, nonché le Regioni e gli Enti locali tutti. Misure di maggior favore sono previste per la Scuola e l'Università, mentre il settore sicurezza, pur coinvolto nel divieto ad assumere, risulta beneficiario di diverse deroghe.

4.2 Autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali

Una novità introdotta dalla legge 311/2004 riguarda la disposizione contenuta nel comma 104, dell'articolo 1, che, modificando il secondo periodo del comma 4, dell'articolo 35 del d. lgs. 165/2001, subordina l'avvio delle procedure concorsuali, come disposto dall'articolo 39 della legge 449/1997, all'emanazione di apposito decreto del Presidente

del Consiglio dei Ministri. Tale misura mira a contenere, conseguentemente alla riduzione degli organici, l'avvio delle procedure di reclutamento, subordinandolo al previo esperimento delle procedure di mobilità, nonché a tenere conto delle reali possibilità di assunzioni previste dalla citata legge 311/2004.

L'autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali sarà rilasciata con la condizione della verifica del rispetto delle previsioni di cui all'articolo 1, comma 93, della legge 311/2004, nonché dell'espletamento delle procedure di mobilità volontaria (anche con riferimento all'acquisizione di dipendenti provenienti dalla trasformazione di amministrazioni pubbliche e di dipendenti in situazione di eccedenza o disponibilità) a cui, successivamente, dovrà seguire la comunicazione di cui all'articolo 34 bis del d. lgs. 165/2001.

4.2.1 Autorizzazione a bandire

Il comma 4, dell'art. 35 del d. lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 104, della legge 311/2004 prevede che per le amministrazioni dello Stato destinatarie della medesima disposizione, l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

L'avvio delle procedure di reclutamento restano, comunque, subordinate al rispetto delle previsioni di cui all'art. 1, comma 93, della legge 311/2004 e dell'art. 34 – bis del d. lgs. 165/2001.

Dette procedure di reclutamento possono essere avviate tenendo conto dell'effettiva vacanza dei posti in organico relativi alle singole posizioni alla data di emanazione dei relativi bandi di concorso.

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 agosto 2005 sono state autorizzate ad avviare procedure concorsuali per complessivi 2.480 posti così come suddivisi tra le amministrazioni :

Ministeri: per un numero pari a 1.626 unità

Enti Pubblici non Economici: per un numero di posti pari 230 unità

Enti di Ricerca: per un numero di posti pari a 462 unità

4.3 Le assunzioni a tempo indeterminato e determinato

La nuova normativa, nello stabilire anche per il 2005 il blocco degli accessi, prevede alcuni limiti ed esclusioni.

Il divieto riguarda tutte le assunzioni di personale a tempo indeterminato derivanti da procedure concorsuali pubbliche, ivi comprese quelle per la qualifica di dirigente, incluse le assunzioni relative ai vincitori di procedure selettive pubbliche, anche nel caso in cui le unità da assumere siano già dipendenti della medesima amministrazione che ha bandito il concorso ovvero di altre amministrazioni.

Tale divieto non si applica alle università, agli Ordini ed ai collegi professionali e relativi consigli e federazioni, nonché al comparto scuola, per il quale trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 22 della legge 28 dicembre 2001, n.448, e 35 della legge 27 dicembre 2002, n.289.

Alle Università si applicano le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 105, della legge 311/2004. Per i conservatori e le accademie si continua ad applicare in materia di assunzioni la disciplina autorizzatoria di cui all'art. 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e successive modifiche. Cosi come previsto dall'art. 3, comma 58 della legge 24 dicembre 2003, n.350, in quanto ad oggi non è stata data completa attuazione alla legge 21 dicembre 1999, n. 508 che prevede l'emanazione di appositi regolamenti.

La norma prevede, comunque, per il triennio un fondo per le deroghe al blocco pari a 120 milioni di euro per ogni anno a regime, pari a circa 4.000 assunzioni l'anno.

La possibilità di assunzione è subordinata all'obbligo che hanno le amministrazioni pubbliche di esperire, prima di avviare le procedure di reclutamento di personale, la mobilità al fine di favorire una più razionale ed efficace utilizzazione del personale in servizio. Le medesime amministrazioni interessate sono tenute a dimostrare l'esistenza di effettive, motivate ed indilazionabili esigenze di servizio, tra cui quelle volte ad assicurare la funzionalità e l'ottimizzazione delle risorse disponibili per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con i vincoli finanziari e di bilancio.

Dette esigenze di servizio dovranno risultare anche dall'atto di programmazione triennale del fabbisogno di personale approvato dai vertici delle amministrazioni, ai sensi dell'articolo 39 della legge 449/1997. Nell'ambito della deroga al divieto di assunzione, l'articolo 3, comma 97, della citata legge 311/2004 prevede alcuni criteri di priorità e

precedenza dettati da particolari esigenze funzionali ed organizzative, nonché dalla finalità di favorire l'immissione di specifiche professionalità e categorie di personale.

Diverse le priorità indicate dal comma 97 dell'articolo 1 della legge 311/2004 in considerazione delle difficoltà rappresentate da alcuni settori e della presenza di graduatorie di vincitori valide.

4.3.1 Il Decreto del Presidente della Repubblica del 6 settembre 2005

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 6 settembre 2005 è uno dei provvedimenti governativi emanati ai sensi dell'art. 39, comma 3 ter, della legge 449/1997, che attua il comma 95 dell'art. 1, della legge 311/2004, autorizzando complessivamente un contingente di complessive 4.213 unità corrispondenti ad una spesa lorda pari a 30.216.348 euro, quale onere relativo all'anno 2005, e ad una spesa complessiva annua lorda pari ad euro 113.462.227,00 a decorrere dall'anno 2006, da far valere sul fondo di cui all'art. 1, comma 96, della legge 311/2004. Detto contingente di assunzioni autorizzate è suddiviso tra i settori di amministrazioni secondo la tabella sottostante.

Tabella 1 - Autorizzazioni alle assunzioni P. A. anno 2005. (articolo 1, commi 95, 96 e 97 legge 311/2004)

SETTORI DI AMMINISTRAZIONI	Autorizzazioni assunzioni	Oneri 2005	Oneri 2006
Totale Ministeri	766	€ 9.063.785	€ 27.194.073
Totale Enti pubblici non economici	140	€ 857.685	€ 2.573.312
Totale Enti di ricerca	278	€ 3.088.247	€ 9.265.667
Totale Agenzie	53	€ 626.205	€ 1.878.804
Segr. Comu. Art. 1, c. 49, L. 311/2004	5	€ 116.655	€ 350.000
Totale Settore Sicurezza	2.971	€ 16.463.771	€ 72.200.371
Totale autorizzazioni Dpr	**4.213**	**€ 30.216.348**	**€ 113.462.227**

SETTORI DI AMMINISTRAZIONI	Autorizzazioni assunzioni	Oneri 2005
Univer. Di Palermo(D.L. 30 giugno 2005, n. 115)	97	491.400
ISTAT	174	1.999.486
Totale Generale	**4.484**	**32.707.234**

Gli oneri finanziari relativi all'anno 2005 e 2006 elencati nella tabella riguardano il limite di spesa che le amministrazioni possono sostenere per le assunzioni delle unità di personale complessivamente autorizzate in deroga al blocco.

Detti oneri corrispondono al trattamento economico spettante al personale da assumere previsto dai Contratti collettivi nazionali di comparto, comprensivo degli oneri accessori nonché degli incrementi economici stimati derivanti dai rinnovi contrattuali relativi al biennio economico 2004-2005.

Il comma 95, dell'art. 1, della legge 311/2004 stabilisce che, per gli anni 2005, 2006, e 2007, alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle agenzie, incluse le agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del d. lgs. 30 luglio 1999, n.300, e successive modificazioni, agli enti pubblici non economici, agli enti di ricerca ed agli enti di cui all'articolo 70, comma 4, del d. lgs. 165, e successive modificazioni, è fatto divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, ad eccezione delle assunzioni relative alle categorie protette.

Il divieto si applica anche alle assunzioni dei segretari comunali e provinciali nonchè al personale di cui all'articolo 3 del d. lgs. 165, e successive modificazioni.

Per le Regioni, le autonomie locali ed il Servizio sanitario nazionale si applicano le disposizioni di cui al comma 98. Sono fatte salve le norme speciali concernenti le assunzioni di personale contenute: nell'articolo 3, commi 59, 70, 146 e 153, e nell'articolo 4, comma 64, della legge 350/2003; nell'articolo 2 del decreto-legge 30 gennaio 2004, n.24, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2004, n.87, nell'articolo 1, comma 2, della legge 27 marzo 2004, n. 77, e nell'articolo 2, comma 2-ter, del decreto-legge 27 gennaio 2004, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 marzo 2004, n.77.

Sono fatte salve le assunzioni connesse con la professionalizzazione delle Forze armate di cui alla legge 14 novembre 2000, n.331, al d. lgs. 8 maggio 2001, n.215, ed alla legge 23 agosto 2004, n.226. Sono, altresì, fatte salve le assunzioni autorizzate con

decreto del Presidente della Repubblica del 25 agosto 2004, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.225 del 24 settembre 2004, e quelle di cui ai decreti del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 luglio 2004, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale n.224 del 23 settembre 2004, non ancora effettuate alla data di entrata in vigore della presente legge. È consentito, in ogni caso, il ricorso alle procedure di mobilità, anche intercompartimentale.

Nell'ambito della citata deroga la normativa prevede alcuni criteri di priorità e precedenza, dettati dall'esigenza di fronteggiare indifferibili esigenze di servizio di particolare rilevanza ed urgenza.

Nell'ambito delle procedure e nei limiti di autorizzazione all'assunzione, di cui al comma 96, è prioritariamente considerata l'immissione in servizio:

a) del personale del settore della ricerca;
b) del personale che presti attualmente o abbia prestato servizio per almeno due anni in posizione di comando o distacco presso l'Agenzia nazionale per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici ai sensi dell'articolo 2, comma 6, del decreto-legge 11 giugno 1998, n.180, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 1998, n.267;
c) per la copertura delle vacanze organiche nei ruoli degli ufficiali giudiziari C1 e nei ruoli dei cancellieri C1 dell'amministrazione giudiziaria, dei vincitori e degli idonei al concorso pubblico per la copertura di 443 posti di ufficiale giudiziario C1, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, 4ª serie speciale, n.98 del 13 dicembre 2002;
d) del personale del Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura;
e) dei candidati a magistrato del Consiglio di Stato risultati idonei al concorso a posti di consiglieri di Stato che abbiano conservato, senza soluzione di continuità, i requisiti per la nomina a tale qualifica fino alla data di entrata in vigore della presente legge;
f) a decorrere dal 2006, dei dirigenti e funzionari del Ministero dell'economia e delle finanze e delle agenzie fiscali previo superamento di uno speciale corso-concorso pubblico unitario, bandito e curato dalla Scuola superiore dell'economia e delle finanze e disciplinato con decreto non regolamentare del Ministro dell'economia e delle finanze, anche in deroga al d. lgs. 165/2001. A tal fine e per le ulteriori finalità istituzionali della suddetta Scuola, possono essere utilizzate le attività di cui all'articolo 19, comma 2, della legge 27 luglio 2000, n.212;

g) del personale necessario per assicurare il rispetto degli impegni internazionali e il controllo dei confini dello Stato;

h) degli addetti alla difesa nazionale e dei vincitori di concorsi banditi per le esigenze di personale civile degli arsenali della Marina militare ed espletati alla data del 30 settembre 2004.

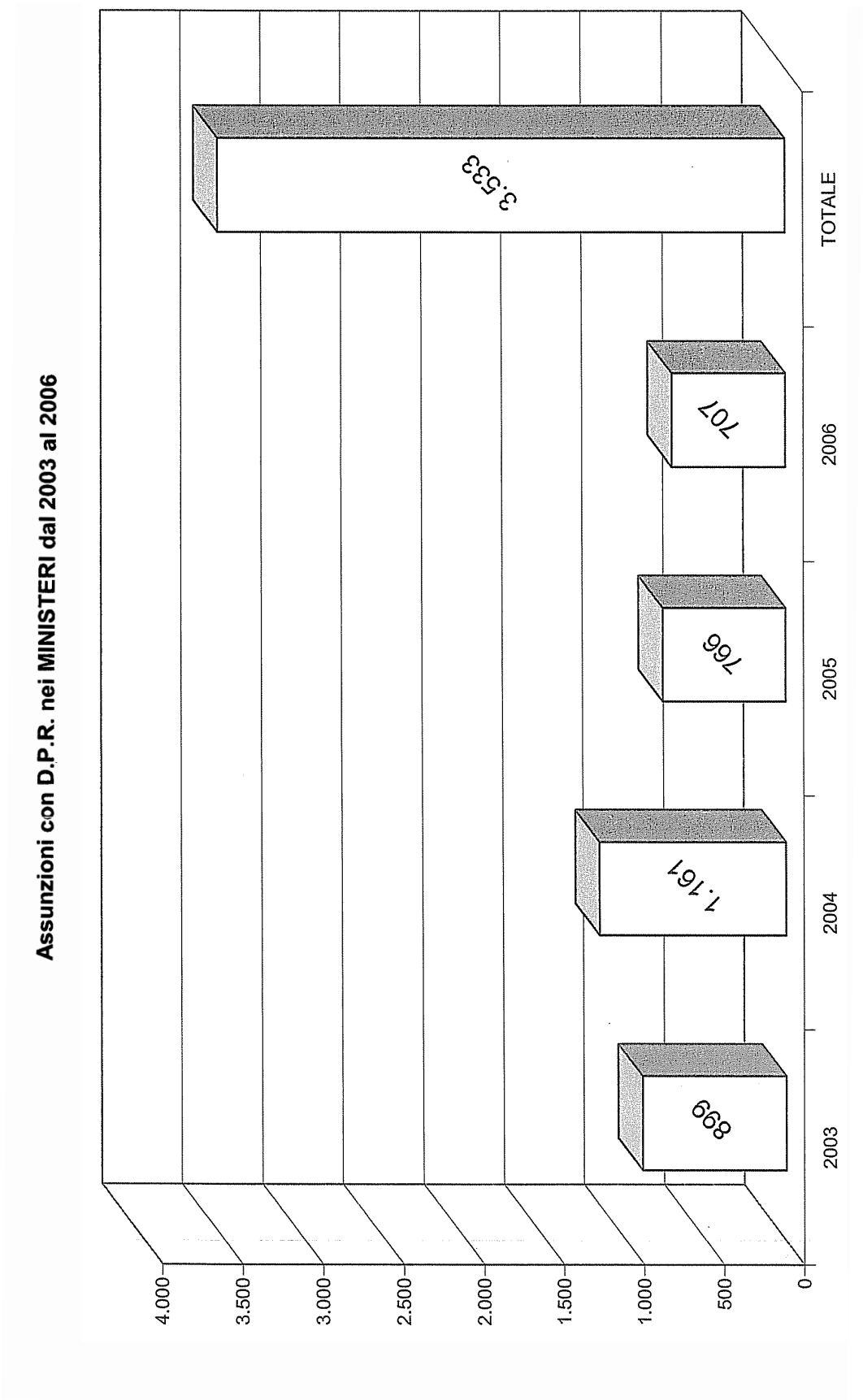
Il DPR del 6 settembre 2005 ha attuato il meccanismo previsto dal comma 96, dell'art. 1, della legge 311/2004, il quale prevede che le assunzioni autorizzate in deroga debbano rispettare il limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa annua lorda pari a 120 milione di euro a regime da far valere sul fondo di cui al comma 96 del citato art. 1 della legge 311/2004.

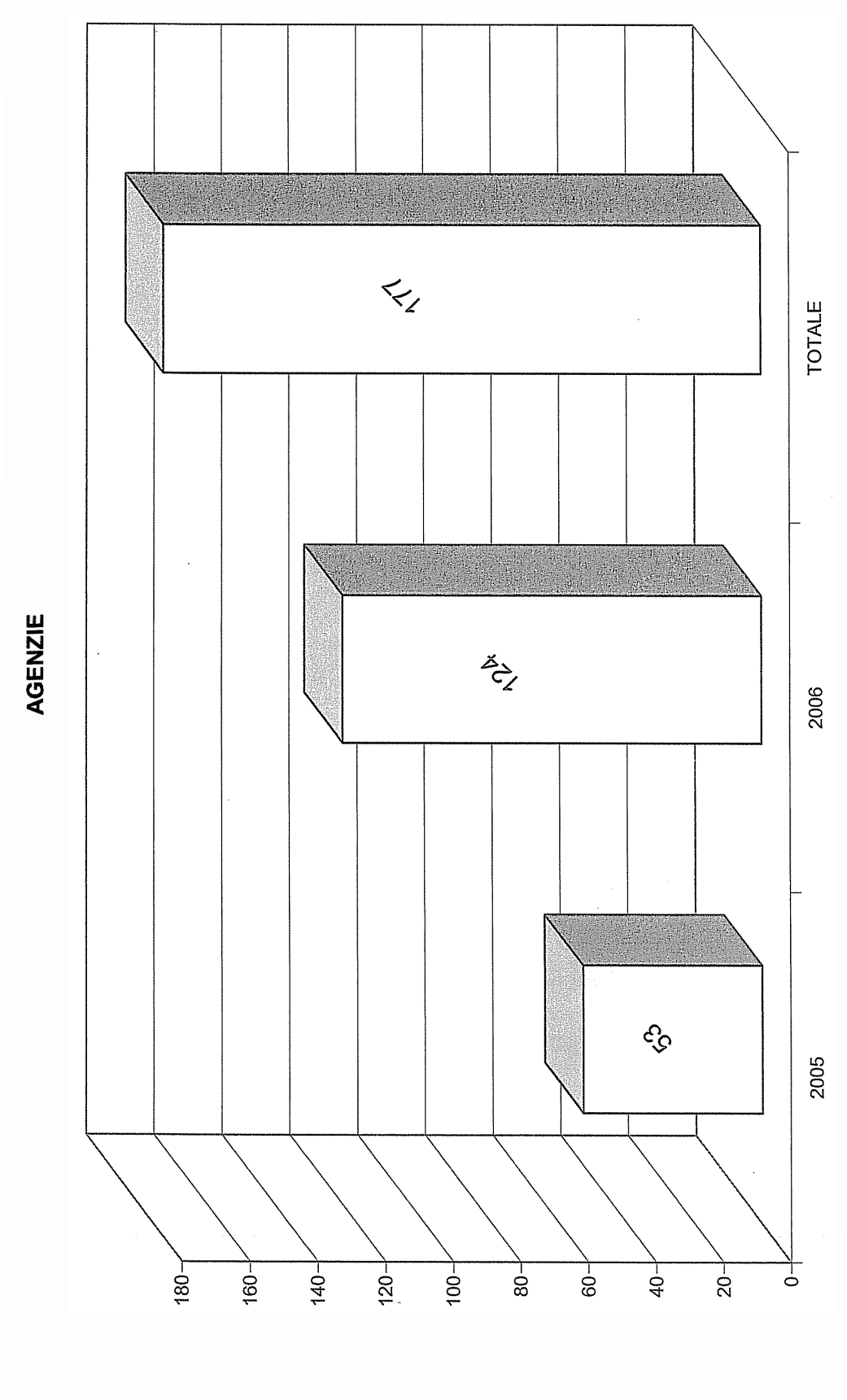
Le assunzioni devono essere effettuate nel rispetto dei criteri e dei principi sanciti dall'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni.

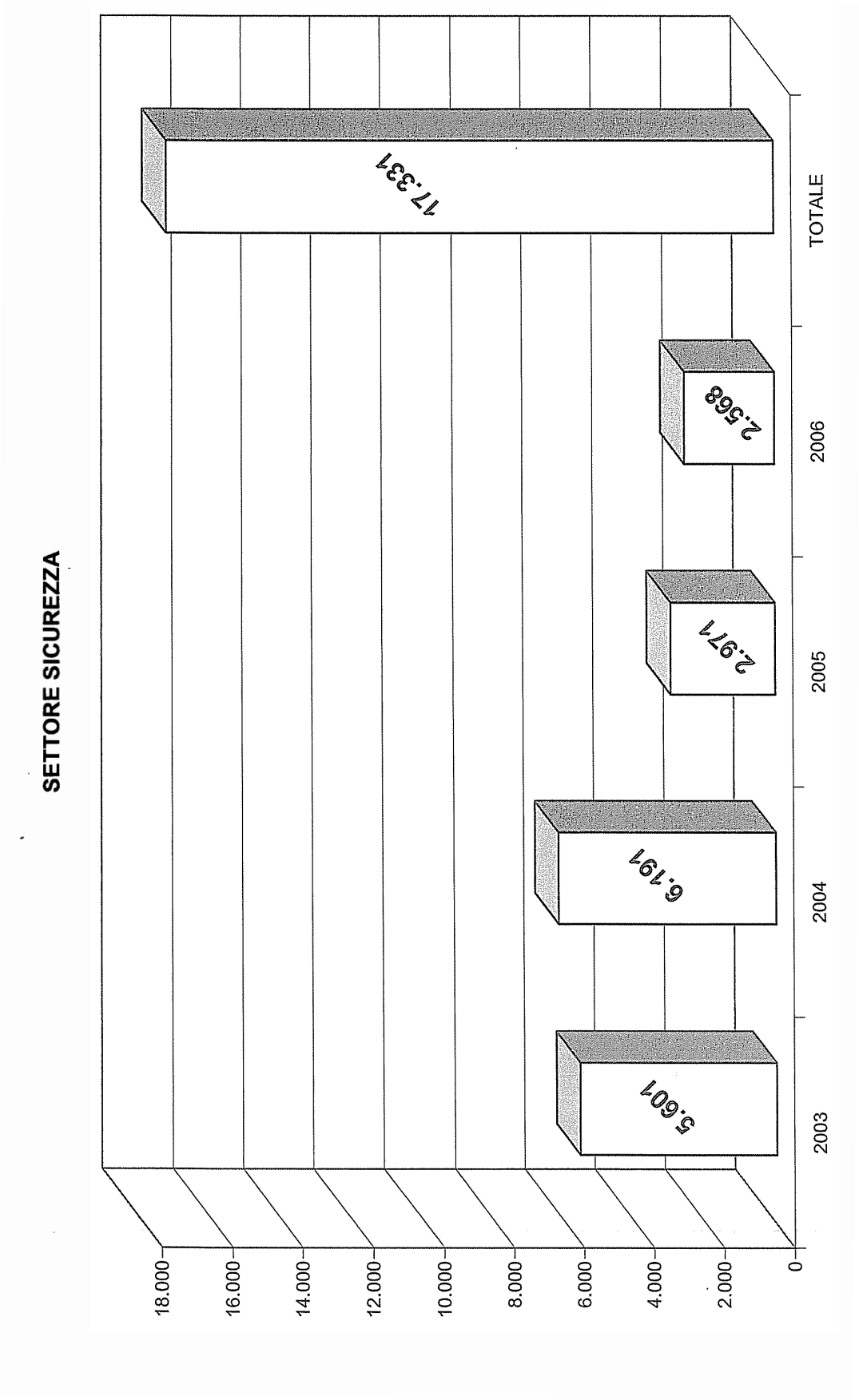
TABELLA 2 - ASSUNZIONI AUTORIZZATE CON D.P.R. E RELATIVI ONERI NEGLI ANNI 2003 - 2004 - 2005 - 2006

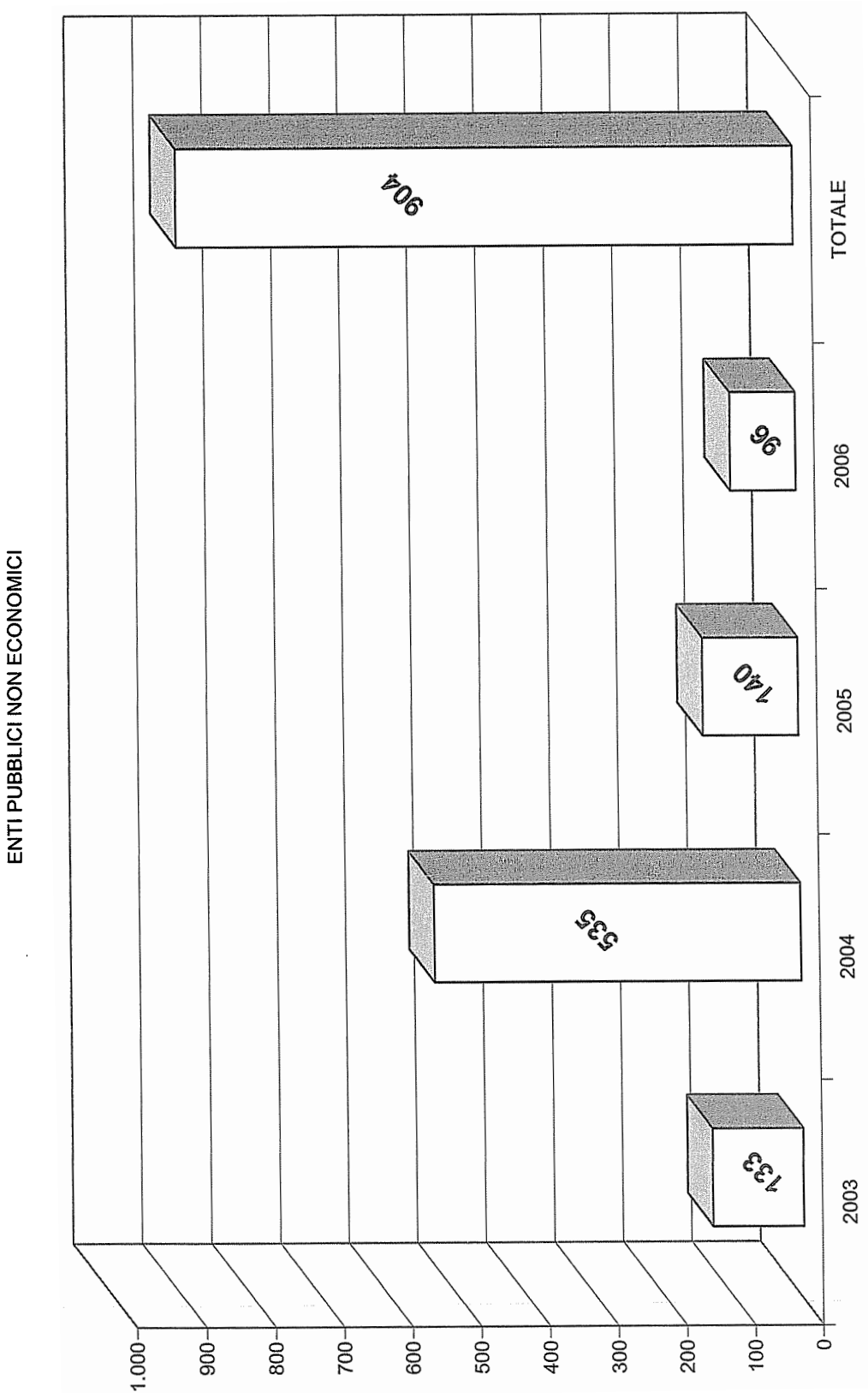
AMMINISTRAZIONE	Assunz. 2003	Oneri 2004 (euro)	Assunz. 2004	Oneri 2005 (euro)	Assunz. 2005	Oneri 2006 (euro)	Assunz. 2006	Oneri 2007 (euro)	Totale per settore	% sul totale	Totale oneri per settore
MINISTERI	899	30.017.497	1.161	37.156.080	766	27.194.073	707	19.991.209	3.533	14,68%	114.358.859
AGENZIE					53	1.878.804	124	0	177	0,74%	1.878.804
SICUREZZA	5.601	165.216.174	6.191	195.215.904	2.971	72.200.371	2.568	89.105.674	17.331	72,01%	521.738.123
ENTI PUBBL. NON ECON.	133	10.139.416	535	13.112.073	140	2.573.312	96	2.583.600	904	3,76%	28.408.401
ENTI DI RICERCA	119	6.409.936	323	11.558.637	278	9.265.667	124	4.114.371	844	3,51%	31.348.611
A.C.I.	45	0							45	0,19%	0
UNIVERSITA' *	170	8.000.000	659	20.000.000					829	3,44%	28.000.000
Segretari, art. 1, c. 49, L. n. 311/2004					5	350.000			5	0,02%	350.000
Università di Palermo (D.L. 220/04, art. 1-ter, conv. Nella L. 257/04)			97	448.140					97	0,40%	448.140
ISTAT (L. 311/2004, art. 1, c. 96)					174	5.998.458			174	0,72%	5.998.458
PARCO NAZIONALE D'ABRUZZO (L. 248/2005)							77	2.500.000	77	0,32%	2.500.000
VIGILI DEL FUOCO (d.l. 272/2005, conv. dalla L. 49/2005)							50	1.700.000	50	0,21%	1.700.000
TOTALE GENERALE	6.967	219.783.023	8.966	277.490.834	4.387	119.460.685	3.746	119.994.854	24.066	100	736.729.396

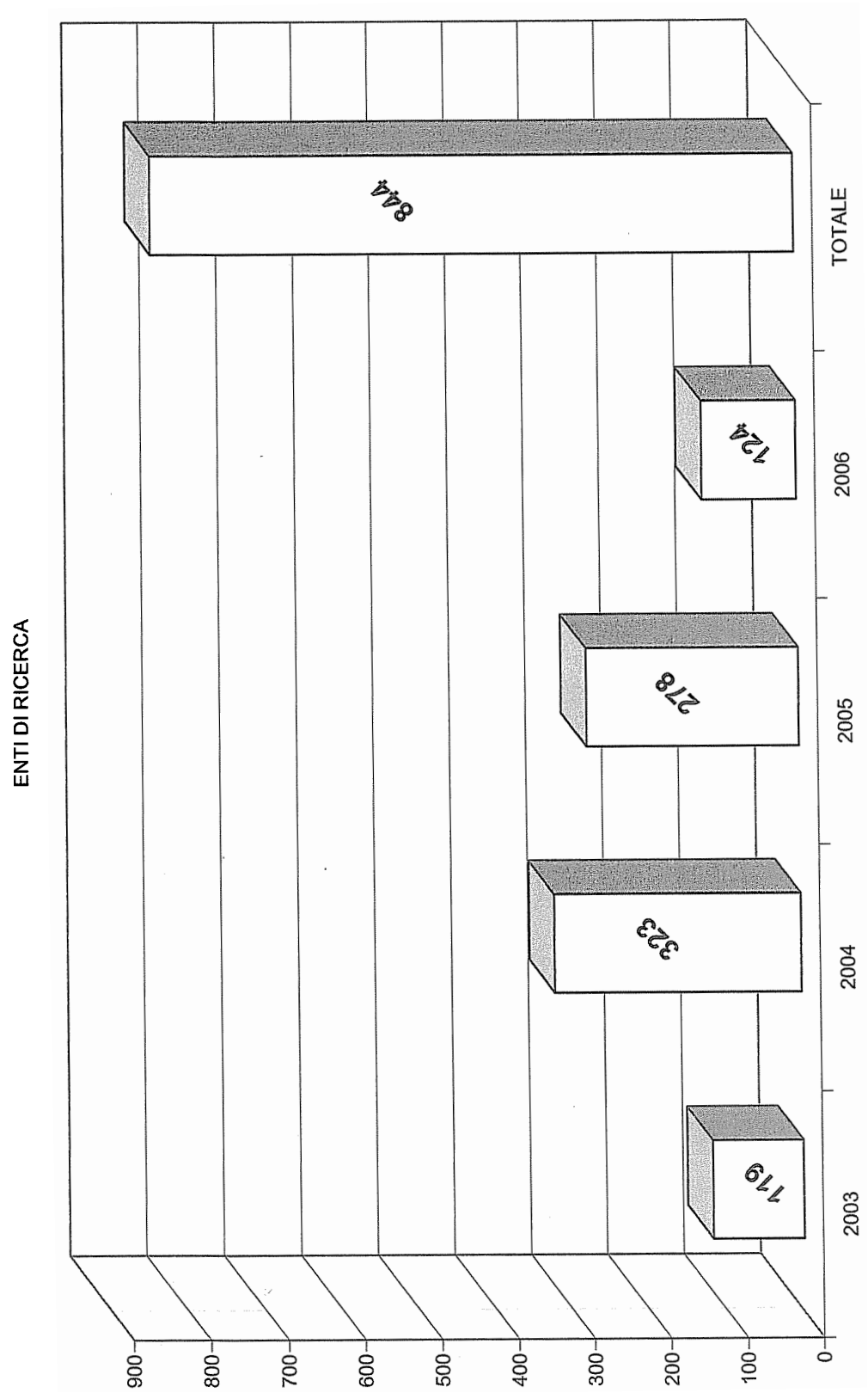
nel 2005 la legge n. 311/2004 ha escluso il settore università dal blocco delle assunzioni.


Assunzioni con D.P.R. nei MINISTERI dal 2003 al 2006
4.000
3.500
3.000
2.500
2.000
1.500
1.000
500
0
668
1.167
766
707
3.533
2003
2004
2005
2006
TOTALE


AGENZIE
180
160
140
120
100
80
60
40
20
0
2005
2006
TOTALE
63
124
177


SETTORE SICUREZZA
18.000
16.000
14.000
12.000
10.000
8.000
6.000
4.000
2.000
0
2003
2004
2005
2006
TOTALE
5.601
6.191
2.971
2.568
17.331


ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
1.000
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
2003
2004
2005
2006
TOTALE
133
535
140
96
904


ENTI DI RICERCA
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
2003
2004
2005
2006
TOTALE
119
323
278
124
844

Assunzioni nel settore Scuola - Università

Le disposizioni di cui ai commi 95 e 96 non si applicano al comparto scuola, alle università nonchè agli ordini ed ai collegi professionali e relativi consigli e federazioni.

Con il decreto del Presidente della Repubblica del 17 gennaio 2006, rispetto al piano triennale, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca è stato autorizzato ad assumere, nell'anno scolastico 2005 – 2006, n. 3.077 insegnanti di religione cattolica a seguito del superamento della procedura concorsuale prevista dall'articolo 5 della legge 18 luglio 2003, n.186.

Assunzioni negli Enti Territoriali

L'articolo 1, comma 98, della legge 311/2004 ha previsto che le regioni, gli enti appartenenti al Servizio sanitario nazionale, le province ed i comuni potessero avviare procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di determinati criteri e limiti che sono stati fissati con decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, emanati in sede di Conferenza Unificata tra Governo, regioni e autonomie locali in data 15 febbraio 2006.

Il decreto, che attuava gli Accordi stipulati in Conferenza Unificata il 28 luglio e il 24 novembre 2005, conteneva i criteri e i vincoli relativi agli organici e le modalità per le assunzioni per le Regioni e per le Asl, e prevedeva che per le Regioni a statuto ordinario e per gli enti strumentali i limiti delle assunzioni di personale fossero legati, per il 2005, al conseguimento di economie di spesa lorde non inferiori a 23,5 milioni di euro divise tra le singole Regioni. Inoltre era prevista una riduzione delle dotazioni organiche che andava dal 3% ad un massimo del 5%.

Il comma 4, dell'articolo 4 del richiamato decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 febbraio 2006 fissava gli obiettivi di risparmio da conseguire per l'anno 2005 per le Regioni. Applicando il medesimo procedimento fissato dal presente articolo anche negli anni successivi, le economie di spesa già conseguite saranno mantenute in maniera strutturale ed implementate dagli ulteriori risparmi da realizzarsi negli anni successivi all'anno 2005.

Esclusivamente per l'anno 2006, nelle more della certificazione del conseguimento degli obiettivi da parte delle Regioni, resta valida la possibilità per ciascuna regione di procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 25% delle cessazioni dell'anno precedente.

Per i Comuni la disciplina concernente le assunzioni - definita anch'essa da un secondo D.P.C.M. del 15 febbraio 2006 che fissava gli obiettivi di risparmio da conseguire per l'anno 2005 - è distinta a seconda della classe demografica di appartenenza considerata.

Le nuove classi demografiche sono le seguenti:

- fino a 2.000 abitanti;
- da 2.000 a 5.000 abitanti;
- oltre 5.000 abitanti.

I Comuni con popolazione inferiore ai 2.000 abitanti, le unioni di comuni, le comunità montane ed i consorzi possono procedere alla copertura totale del turn-over verificatosi nel corso del triennio 2004, 2005 e 2006.

I Comuni con popolazione compresa tra i 2.000 e i 5.000 abitanti possono assumere un'unità a fronte di una cessazione. Effettuata tale assunzione, è possibile procedere ad effettuare la seconda assunzione dopo che si sono verificate, nel corso del triennio, ulteriori sei cessazioni. Per gli enti che alla data di entrata in vigore del presente decreto, avessero già raggiunto, a decorrere dal 1° gennaio 2004, un numero di cessazioni pari a 4, effettuata la prima assunzione, possono procedere alla seconda assunzione quando si siano verificate, complessivamente, 5 cessazioni. I suddetti enti per procedere alle successive assunzioni dovranno attenersi a quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 febbraio 2006.

I Comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti possono assumere nel limite del 25% delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso del triennio 2004, 2005 e 2006. Per tutti gli enti le cessazioni dal servizio si considerano cumulativamente nel corso del triennio 2004, 2005 e 2006. Ai fini del calcolo del costo delle cessazioni, si intendono per «cessazioni» quelle derivanti da estinzione del rapporto di lavoro, riferentisi al personale a tempo indeterminato, con esclusione dei processi di mobilità. Sono esclusi dagli

adempimenti di cui ai precedenti commi del presente articolo gli enti delle regioni Friuli-Venezia Giulia e Valle d'Aosta e delle province autonome di Trento e Bolzano nonchè i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, le unioni di comuni e le comunità montane.

Il legislatore fissa le economie di spesa lorde che le province sono chiamate a rispettare nell'effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel triennio 2005, 2006 e 2007. Per le amministrazioni provinciali, relativamente all'anno 2005, gli obiettivi di contenimento della spesa di cui all'art. 1, comma 98, della legge 311/2004, sono individuati utilizzando la seguente formula matematica: numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato nella singola provincia al 31 dicembre 2003 moltiplicato per l'importo delle economie di spesa lorde da realizzare per il sub-comparto province (euro 19.649.000); il risultato ottenuto è diviso per il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato del medesimo comparto ed i risparmi da conseguirsi per l'anno 2005 da parte di ciascuna provincia sono evidenziati nello stesso decreto.

Dalla economia relativa all'anno 2005 va dedotta la somma da attribuire alle province della Regione Friuli-Venezia Giulia, calcolata con i criteri di cui al comma 1 dell'articolo 3 del DPCM. Per verificare le possibilità di assunzioni di personale a tempo indeterminato di personale presso ogni singola amministrazione provinciale, andrà calcolato su base annua (13 mensilità) il costo lordo delle cessazioni effettivamente verificatesi nell'anno precedente (2004) in modo da autorizzare per l'anno 2005 un numero di assunzioni il cui costo lordo annuo (13 mensilità) sia al massimo uguale alla differenza tra il costo delle cessazioni e il risparmio di competenza di ciascuna provincia.

Ai fini del calcolo del costo delle cessazioni di cui al precedente comma, si intendono per «cessazioni» quelle derivanti da estinzione del rapporto di lavoro, riferentisi al personale a tempo indeterminato, con esclusione dei processi di mobilità.

In alternativa alla procedura descritta, resta comunque salva la possibilità per ciascuna provincia di procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 25% delle cessazioni dell'anno precedente. L'opzione del 25% è, comunque, esercitabile esclusivamente negli anni finanziari 2005 e 2006.

Nell'ipotesi in cui non venga rispettato l'importo di risparmio di ciascuna provincia, a seguito dell'opzione del 25%, l'eventuale eccedenza sarà posta a carico della medesima provincia.

Assunzioni negli enti del Servizio sanitario nazionale

Le economie di spesa stabilite per il triennio 2005, 2006 e 2007 dall'art. 1, comma 98, della legge 311/2004, per gli enti del Servizio sanitario nazionale sono per l'anno 2005, al netto delle quote relative alle Regioni Valle d'Aosta e Friuli-Venezia Giulia e alle Province autonome di Trento e Bolzano, sono quantificate complessivamente in euro 9.507.212,62.

La quota di ripartizione tra le Regioni è stata effettuata sulla base dei seguenti parametri:

a) quota di accesso nell'anno 2005 alle disponibilità finanziarie del Servizio sanitario nazionale di parte corrente, valorizzata nella misura del 20%;

b) rapporto monte salari 2003/totale costi 2003, come rilevati al tavolo di monitoraggio della spesa sanitaria presso il Ministero dell'economia e delle finanze, valorizzato nella misura dell'80%.

Ciascuna Regione è tenuta ad adottare le misure necessarie a garantire le economie di spesa ad essa assegnate, di cui al comma precedente, ai sensi dell'art. 1, comma 98, della legge 311/2004, riguardanti gli enti del Servizio sanitario nazionale che insistono sul proprio territorio, ferma restando l'esigenza di garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, nel rispetto dell'equilibrio economico finanziario, secondo quanto stabilito dall'art. 1, commi 164 e 173, della legge 311/2004 e dall'art. 6 dell'intesa sancita in data 23 marzo 2005 in sede di conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.

Flessibilità e precariato

Eccessivo e improprio è stato l'utilizzo dei rapporti di lavoro flessibili da parte delle pubbliche amministrazioni, generando in tal modo un'area di precariato che costituisce oggi un vasto problema sociale (Tabella 4 e 5).

Il mancato recepimento della legge Biagi ha avuto un senso in quanto il settore pubblico deve mirare ad operare con minor personale e in modo razionale e non garantire la crescita delle diverse forme di occupazione.

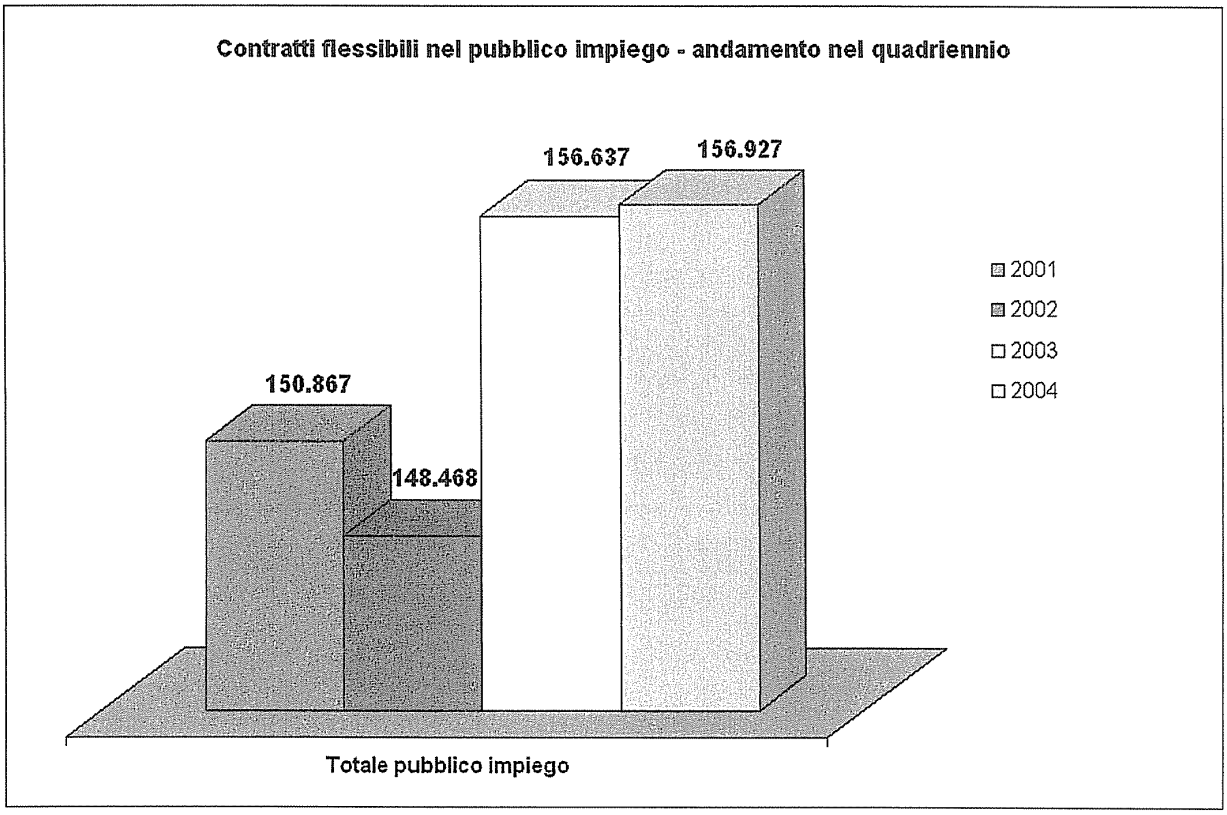
La presenza di un'area vasta di personale precario, che da anni viene prorogato con Legge finanziaria, ha portato di recente il legislatore a prevedere una norma che consenta il reclutamento attraverso concorsi pubblici a titoli nelle amministrazioni centrali.

Anche le Regioni e gli Enti locali stanno affrontando questo fenomeno, ma questi possono predisporre autonomamente loro norme sull'accesso, anche se necessitano di specifiche deroghe al divieto ad assumere.

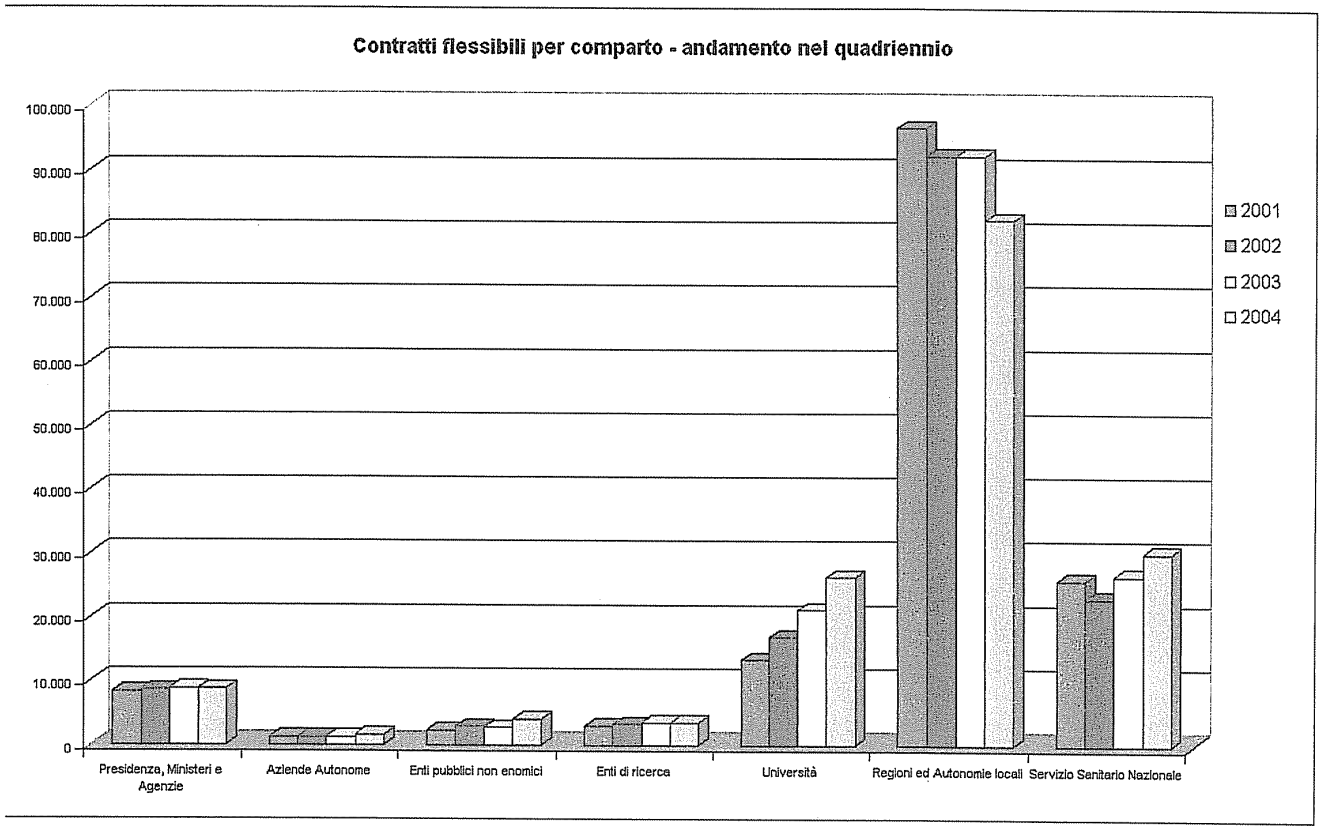
TABELLA 3 - CONTRATTI FLESSIBILI PER COMPARTO - ANDAMENTO NEL QUADRIENNIO 2001-2004

Amministrazioni	2001	2002	2003	2004
Presidenza, Ministeri e Agenzie	8.334	8.589	8.849	8.804
Aziende Autonome	1.212	1.237	1.220	1.605
Enti pubblici non enomici	2.258	2.925	2.768	4.088
Enti di ricerca	3.012	3.267	3.554	3.534
Università	13.389	16.972	21.193	26.326
Regioni ed Autonomie locali	96.710	92.391	92.396	82.339
Servizio Sanitario Nazionale	25.952	23.087	26.657	30.231
Totale pubblico impiego	**150.867**	**148.468**	**156.637**	**156.927**

Fonte dati: Conto Annuale anni 2001-2003. I dati del 2000 su questa tematica non sono disponibili. Il comparto Regioni e Autonomie locali comprende il dato sui Segretari Comunali.



Fonte dati: Conto Annuale anni 2001-2003. I dati del 2000 su questa tematica non sono disponibili. Il comparto Regioni e Autonomie locali comprende il dato sui Segretari Comunali.

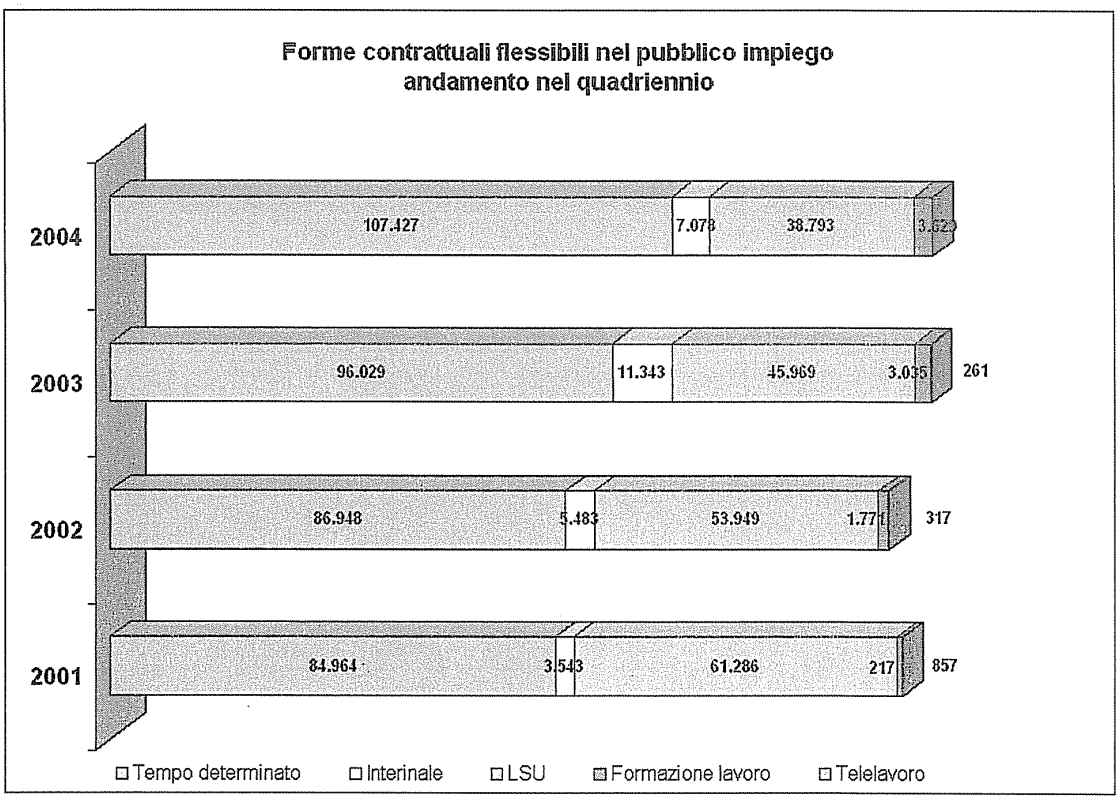


Fonte dati: Conto Annuale anni 2001-2003. I dati del 2000 su questa tematica non sono disponibili. Il comparto Regioni e Autonomie locali comprende il dato sui Segretari Comunali.

TABELLA 4 - FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI NEL PUBBLICO IMPIEGO - ANDAMENTO NEL QUADRIENNIO 2001-2004

Amministrazioni	2001	2002	2003	2004
Tempo determinato	84.964	86.948	96.029	107.427
Interinale	3.543	5.483	11.343	7.078
LSU	61.286	53.949	45.969	38.793
Formazione lavoro	857	1.771	3.035	3.629
Telelavoro	217	317	261	nd
Totale forme flessibili	**150.867**	**148.468**	**156.637**	**156.927**

Fonte dati: Conto Annuale RGS anni 2001-2002-2003. Il dato è disponibile così disaggregato solo per gli ultimi anni.



Fonte dati: Conto Annuale RGS anni 2001-2002-2003. Il dato è disponibile così disaggregato solo per gli ultimi anni.

4.4 La gestione del rapporto di lavoro

Le funzioni di indirizzo e coordinamento delle pubbliche amministrazioni in materia di organizzazione e funzionamento delle strutture, reclutamento, mobilità e trattamento del personale dipendente, sono svolte dall'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della funzione pubblica.

Più in particolare, vengono svolte funzioni di coordinamento e promozione delle iniziative e degli studi riguardanti il trattamento del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche, si individua la soluzione di questioni concernenti il trattamento del personale e si fornisce una apposita consulenza alle amministrazioni pubbliche nell'ambito delle richiamate funzioni di indirizzo e coordinamento. Le funzioni attribuite all'Ufficio comportano un ambito di competenza vastissimo in quanto includono tutte le tematiche inerenti al rapporto di lavoro del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, sia in regime di diritto privato che in regime di diritto pubblico. Se si considera che le pubbliche amministrazioni sono organizzazioni produttive basate sul lavoro, è possibile valutare l'importanza di una corretta gestione delle risorse umane, dal punto di vista giuridico, finanziario e gestionale, per l'efficiente andamento degli apparati amministrativi ed il raggiungimento dei compiti istituzionali ad essi affidati dall'ordinamento.

Si sottolinea, inoltre, che all'Ufficio sono attribuite specifiche funzioni in materia di controllo della spesa di cui al Titolo V del d. lgs. 165/2001, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Funzioni che il legislatore ha attribuito alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica ed al Ministero dell'economia e delle finanze – Ragioneria generale dello Stato. Nello specifico si ricordano il controllo dei bilanci e della spesa per il personale nonché la sua consistenza e la rilevazione del costo del lavoro. Pertanto, in esito anche agli studi condotti, oltre che dalle risultanze del conto annuale delle spese sostenute per il personale, l'Ufficio monitora, oltre alla spesa effettivamente sostenuta, l'andamento dell'utilizzo delle tipologie di lavoro flessibile e la loro influenza sull'eventuale contenimento della spesa generale, considerato che tali tipologie in ambito pubblico, diversamente che nel mercato del lavoro, sono utilizzate ai fini di una generale riduzione del personale, oltre che della necessità di una razionale organizzazione del lavoro.

Continua è, infatti, la richiesta di pareri da parte delle amministrazioni in materia di trattamento giuridico del personale, sia per la complessità della materia, dato il cattivo raccordo tra norme pubblicistiche e contratti collettivi, sia per la debolezza degli uffici per il personale.

Da quanto sinteticamente premesso emerge la complessità dello scenario normativo all'interno del quale l'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni svolge la sua attività, e la conseguente necessità di operare in stretta connessione con le altre strutture del Dipartimento, quali l'Ufficio legislativo, l'Ispettorato per la funzione pubblica, e l'Ufficio per le relazioni sindacali, e con il Ministero dell'economia e delle finanze, sia ai fini del monitoraggio e della verifica degli effetti degli interventi normativi di settore che per l'elaborazione degli studi necessari ad orientare l'adozione di specifiche politiche pubbliche attraverso pareri, direttive e circolari.

In tale contesto si collocano le attività del Servizio, il quale, proprio in considerazione dell'ampia competenza ad esso affidata, e per rendere efficace la propria azione, ha orientato in maniera preponderante la propria attività sullo studio delle politiche organizzative e del lavoro pubblico in generale. Conseguentemente l'attività di consulenza resa alle pubbliche amministrazioni è stata condotta, in massima parte, per aree tematiche precise. Ciò ha comportato, come già negli anni precedenti, la scelta di adottare documenti di portata generali quali lettere circolari e circolari o direttive del Ministro sulle problematiche di maggiore rilievo per le amministrazioni.

Più in generale si richiamano specificamente di seguito le attività svolte in relazione al complesso delle competenze attribuite all'Ufficio:

- consulenza su quesiti posti dalle amministrazioni in materia di trattamento giuridico ed economico del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, anche in raccordo con gli altri Uffici del Dipartimento e con la Ragioneria generale dello Stato – IGOP;
- consulenza, proposta e redazione normativa nelle materie di competenza, in raccordo con gli altri Uffici del Dipartimento e con l'Ufficio legislativo e, nello specifico, esame e parere sui provvedimenti contenenti disposizioni in materia di personale delle amministrazioni pubbliche e sui disegni di legge finanziaria e collegati per quanto concerne le competenze attribuite al Dipartimento in materia di controllo della spesa per il personale dal Titolo V del d. lgs. 165/2001;

- istruttoria ed elaborazione dei provvedimenti, con specifico riguardo alla consulenza ed istruttoria su documenti inerenti questioni da definire attraverso l'adozione di direttive, circolari o provvedimenti amministrativi o normativi;
- elaborazione di pareri su disegni di legge o emendamenti a disegni di legge anche di iniziativa parlamentare in quanto incidenti sulle materie di competenza;
- elaborazione di elementi di risposta ad atti di sindacato ispettivo;
- elaborazione di elementi necessari alla predisposizione di memorie difensive da parte del Servizio affari legali e contenzioso del Dipartimento per i procedimenti nei quali la Presidenza del Consiglio dei Ministri è parte insieme alle amministrazioni;
- formulazione di osservazioni in merito a questioni di legittimità costituzionale di leggi regionali in relazione a quanto attribuito al Governo dall'articolo 127 della Costituzione, nonché in merito alle leggi dispongono in merito ai rapporti di lavoro del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni.

Tirocini formativi

In considerazione di quanto statuito con il Protocollo d'intesa tra il Dipartimento della funzione pubblica e la Conferenza dei Rettori delle Università italiane del 9 maggio 2002, è stata emanata, a firma del Ministro Mario Baccini, in data 1 agosto 2005, la direttiva n.2 (pubblicata sulla G.U. 21 ottobre 2005, n.246) con la finalità di chiarire le modalità di svolgimento dei tirocini formativi e di orientamento nelle pubbliche amministrazioni e favorirne la diffusione, anche allo scopo di favorire una costante cooperazione ed interazione tra pubblica amministrazione e mondo universitario.

Questioni trattate di particolare rilevanza

Nel corso dell'anno 2005 l'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della funzione pubblica è stato impegnato anche nella partecipazione a tavoli tecnici, gruppi di lavoro o conferenze di servizi.

Fra le tematiche di maggiore interesse affrontate si ricorda la tutela della privacy, che, in quanto connessa direttamente alla gestione dei rapporti di lavoro, ha avuto un forte impatto sul mondo del lavoro pubblico. Il d. lgs. 196/2003, recante il codice in materia di protezione dei dati personali, recependo tematiche di interesse comunitario, ha introdotto un nuovo diritto fondamentale della persona nell'ordinamento italiano, in quanto tale diritto appare ora fra quelli enunciati dalla Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea. Il decreto legislativo richiamato ha posto una attenzione particolare alle tematiche relative al tema dei rapporti fra datori di lavoro e lavoratori, quindi incidendo direttamente sulla gestione delle risorse umane in ambito pubblico.

Al riguardo si è predisposta la Direttiva del Ministro per la funzione pubblica n. 1 dell'11 febbraio 2005, recante "Misure finalizzate all'attuazione nelle pubbliche amministrazioni delle disposizioni contenute nel d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante Codice in materia di protezione dei dati personali". Inoltre, in considerazione della delicatezza e dell'importanza dei temi trattati l'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni ha avviato una proficua collaborazione con l'Autorità garante per la protezione dei dati personali. Inoltre l'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni ha attivato, in collaborazione con il Formez, un progetto che ha coinvolto le amministrazioni centrali dello Stato al fine di sensibilizzare le amministrazioni sulle tematiche della protezione dei dati personali attraverso la realizzazione dei regolamenti previsti dal Codice.

Sempre in relazione alle politiche comunitarie ed al recepimento di norme dell'Unione si richiama l'attività di studio relativa ai problemi applicativi derivanti dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 66 del 2003 in tema di orario di lavoro, già avviata nell'anno precedente, anche tramite forme di collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e che ha consentito di condurre una continua attività di consulenza alle amministrazioni.

Altra tematica di rilevante impatto sull'attività dell'Ufficio, e che ad essa fa da sfondo, è la modifica del Titolo V della Costituzione operata dalla legge costituzionale n. 3/2001 in quanto potenzialmente modificativa della disciplina del personale alle dipendenze delle

pubbliche amministrazioni. In particolare nel corso dello scorso anno 2005 si sono evidenziati alcuni aspetti della nuova disciplina costituzionale che hanno riflessi diretti sul tema della spesa delle pubbliche amministrazioni in relazione alla competenza relativa al coordinamento della finanza pubblica ai sensi dell'articolo 119 della Costituzione. Tematiche, queste, di grande interesse in relazione ai limiti di spesa che il legislatore in più occasioni impone alle amministrazioni in tema di spesa per il personale.

Già in occasione della legge finanziaria 448/2001 la Corte Costituzionale ha dovuto pronunciarsi, con la sentenza n. 4 del 2004, in relazione all'autonomia di spesa delle Regioni, in particolar in tema di compatibilità di spesa in materia di contrattazione integrativa. Nel 2005 la Corte Costituzionale, con la sentenza n.417/2005, si è pronunciata circa l'illegittimità costituzionale di alcune disposizioni contenute nel decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168 (Interventi urgenti per il contenimento della spesa pubblica), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n.191. La Corte, in tale occasione, ha affermato che il legislatore statale può legittimamente imporre agli enti autonomi vincoli alle politiche di bilancio, anche se si traducono in limiti indiretti all'autonomia di spesa degli enti, ma solo ponendo una disciplina di principio ai fini del coordinamento finanziario in relazione agli obiettivi nazionali che debbono rispondere agli obblighi comunitari, secondo quanto già affermato nelle precedenti sentenze nn. 4, 36, 390 del 2004 e 376 del 2003. Peraltro, una delle disposizioni travolte dal sindacato della Corte riguarda le collaborazioni coordinate e continuative stipulate dalle pubbliche amministrazioni.

Su quest'ultimo tema sono proseguiti lo studio ed il monitoraggio dell'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative da parte delle pubbliche amministrazioni sia per quanto concerne gli aspetti relativi alla legittimità del ricorso a tali tipologie di lavoro autonomo, già affrontati dalla circolare del Ministro per la funzione pubblica n. 4 del 2004, che relativamente al costo che deriva dall'aumento del numero di tali contratti.

Pertanto, in considerazione dei limiti di spesa per il ricorso alle collaborazioni esterne imposti dalla legge finanziaria per l'anno 2005, legge 311/2004, si è predisposto un lettera circolare dell'Ufficio, in data 15 marzo 2005, con la quale sono stati forniti chiarimenti alle amministrazioni anche in considerazione delle "Linee di indirizzo e criteri interpretativi sulle disposizioni della legge 311/2004 (finanziaria 2005) in materia di affidamento d'incarichi di studio o di ricerca ovvero di consulenza (art. 1, commi 11 e 42)" stilate dalle Sezioni Riunite in sede di controllo della Corte dei Conti nell'adunanza del 15 febbraio 2005.

Si segnalano, inoltre, le attività relative alla soluzione delle problematiche inerenti l'esercizio delle libere professioni in Italia. Il Dipartimento della funzione pubblica ha assicurato la propria presenza alle Conferenze di servizi all'uopo costituite dalle amministrazioni procedenti per profilo di interesse.

Altro tema di rilievo è quello concernente l'obbligo di esclusività ed il connesso regime di incompatibilità dei pubblici dipendenti. L'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni ha assicurato il supporto tecnico agli altri Uffici del Dipartimento, i quali curano alcuni aspetti della materia, ai fini dell'analisi delle criticità legate all'attuazione della normativa, alla proposizione delle possibili soluzioni, alla individuazione delle modalità operative che garantiscano il migliore coordinamento fra gli uffici interessati. In particolare si richiama la stretta collaborazione con l'Ispettorato per la funzione pubblica e la Guardia di finanza i quali cooperano ai fini dell'accertamento delle violazioni.

Da ultimo, nel corso delle attività di studio sulle politiche organizzative in tema di lavoro pubblico si è evidenziata la necessità di acquisire nuove e sempre più aggiornate e qualificate professionalità utili alle diverse realtà esistenti nell'universo pubblica amministrazione. Al riguardo, anche in considerazione del contesto normativo e finanziario di forte limitazione alle assunzioni, hanno assunto grande rilevanza la qualità e la professionalità del capitale umano da reclutare. Di qui la scelta di promuovere politiche ed azioni dirette ad attrarre e formare i migliori giovani provenienti dal mondo universitario, instaurando rapporti di collaborazione con il mondo della ricerca e della formazione universitaria. A tali intenti si è dato corso attraverso l'adozione della direttiva n. 2 del 2005 del Ministro per la funzione pubblica in tema di tirocini formativi. La direttiva scaturisce anche da quanto statuito con il Protocollo d'intesa tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Conferenza dei Rettori delle Università italiane del 9 maggio 2002.

Attraverso la direttiva sono state chiarite le modalità di svolgimento dei tirocini formativi e di orientamento nelle pubbliche amministrazioni al fine di favorirne la diffusione anche attraverso una costante cooperazione ed interazione tra pubblica amministrazione e mondo universitario.

TABELLA 5 – CIRCOLARI E DIRETTIVE ELABORATE

Lettera circolare dell'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni del 15 marzo 2005	"Disposizioni della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (legge finanziaria per l'anno 2005) in materia di affidamento di incarichi di studio, di ricerca, di consulenza".
Direttiva del Ministro n. 1 dell'11 febbraio 2005	"Misure finalizzate all'attuazione nelle pubbliche amministrazioni delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante Codice in materia di protezione dei dati personali"
Direttiva del Ministro n. 2 del 1° agosto 2005	"Direttiva per i tirocini formativi e di orientamento nelle pubbliche amministrazioni"

4.5 La mobilità

I provvedimenti normativi recenti hanno attribuito una grande rilevanza alla mobilità, soprattutto al fine di contenere le spese per il personale e di attuare una più razionale organizzazione amministrativa.

Nel corso dell'anno 2005 numerosi sono stati gli interventi legislativi volti a valorizzare questo istituto. Tra i principali si possono menzionare:

- le previsioni contenute nella legge finanziaria per il 2005, la legge 311/2004 , all'art. 1, commi 93, 95 e 98; queste norme hanno attribuito uno speciale rilievo ai processi di mobilità collettiva o connessi a trasformazioni di enti nell'ambito della procedura di rideterminazione delle dotazioni organiche, agevolando la ricollocazione del personale coinvolto; inoltre, nello stabilire i blocchi delle assunzioni - salvo deroga – la legge ha espressamente consentito il ricorso alle procedure di mobilità, anche intercompartimentale, sia per le amministrazioni centrali che per quelle regionali e locali, in tal modo sottraendo dal regime autorizzatorio i passaggi per mobilità tra amministrazioni assoggettate al divieto di assunzione;

- la modifica dell'art. 30 del d. lgs. 165/2001 in tema di mobilità volontaria ad opera dell'art. 5, comma 1 quater, del decreto legge 31 maggio 2005 n.7, convertito con legge 31 marzo 2005 n. 43, e dell'art. 16, comma 1, lett. a), della legge 28 novembre 2005 n. 246; tali modifiche hanno valorizzato il principio del previo esperimento della mobilità mediante la disciplina dell'inquadramento con precedenza del personale di prestito e della nullità delle clausole dei contratti collettivi elusive dell'applicazione del principio predetto; inoltre, a seguito delle innovazioni, la norma chiarisce che la mobilità non dà luogo ad una nuova costituzione del rapporto, ma ad una cessione del contratto di lavoro - con la conseguente continuità del rapporto - e che, a seguito del trasferimento presso l'amministrazione di destinazione, il trattamento economico spettante è solo quello del comparto cui tale amministrazione appartiene.

Dalla lettura delle norme citate si evince che il legislatore sta acquisendo una consapevolezza crescente della rilevanza della mobilità come leva gestionale, soprattutto in una fase di contenimento delle spese - quale quella attuale - in cui le amministrazioni hanno una limitatissima possibilità di assumere.

In questo contesto, il forte impegno del Dipartimento della funzione pubblica per azionare la mobilità è stato preordinato al fine di indurre le amministrazioni ad utilizzare questo strumento anche in occasione di processi di trasformazione di amministrazioni.

L'osservazione del comportamento e delle reazioni delle amministrazioni tuttavia – salvo le debite eccezioni – evidenzia una generale resistenza delle direzioni del personale all'acquisizione di dipendenti in mobilità. Questa resistenza sembra dovuta al timore, da un lato, di impedire la crescita professionale dei propri dipendenti mediante le progressioni professionali e, dall'altro, di acquisire professionalità inadeguate rispetto al proprio fabbisogno.

Durante l'anno 2005 l'attività del Dipartimento della funzione pubblica in materia di mobilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni è stata molto intensa.

Essa é consistita nell'assistenza alle pubbliche amministrazioni sui temi della mobilità e nel coordinamento dei processi di mobilità, soprattutto in relazione al decentramento amministrativo ed alle trasformazioni di enti pubblici (come la privatizzazione del C.O.N.I. e dell'Agenzia del demanio), nella consulenza attiva in campo normativo, mediante la proposta di provvedimenti legislativi da approvare e pareri su emendamenti, nell'attuazione diretta della mobilità, mediante l'espletamento dei procedimenti di assegnazione (anche in esecuzione di decisioni amministrative), nella gestione dei procedimenti in attuazione dell'art. 34 bis del d. lgs. 165/2001.

Complessivamente questa attività ha comportato la movimentazione di circa 600 unità di personale.

4.5.1 La mobilità di personale in attuazione del decentramento amministrativo e l'istruttoria per l'attuazione del decentramento costituzionale

Il Dipartimento della funzione pubblica ha svolto un ruolo rilevante nell'attuazione dei processi di mobilità del personale per l'esecuzione della normativa sul decentramento amministrativo (l. n.59/1997 e decreti legislativi di attuazione, tra i quali, in particolare, il d. lgs. 112/1998). Questo lavoro è stato realizzato in collaborazione con il Commissario straordinario per il federalismo e l'Ufficio per il federalismo amministrativo, istituito presso il Dipartimento degli affari regionali della Presidenza del Consiglio dei ministri, che hanno svolto un ruolo di coordinamento generale.

L'attività del Dipartimento della funzione pubblica in tale settore è consistita nell'istruttoria volta al trasferimento prevalentemente delle risorse umane, nonché nell'adozione dei provvedimenti di assegnazione di dipendenti, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento RGS/IGOP.

I procedimenti attuati durante l'anno 2005 hanno comportato l'assegnazione di complessive 417 unità (all. n. 1).

La procedura più rilevante è stata quella relativa all'assegnazione delle risorse umane alle regioni Sardegna e Valle d'Aosta in materia di lavoro, che ha riguardato 390 unità. Tale procedimento rappresenta il completamento del decentramento in materia di lavoro, che ha preso le mosse a seguito dell'approvazione del d. lgs. 23 dicembre 1997 n. 469. A differenza delle assegnazioni effettuate precedentemente, che sono state curate direttamente dal Ministero del lavoro senza il coinvolgimento del Dipartimento della funzione pubblica, per quelle relative alle regioni Sardegna e Valle d'Aosta la legge prevedeva una competenza specifica del Dipartimento, cosicché è stata svolta una complessa istruttoria sfociata nelle assegnazioni.

Quanto all'attuazione del decentramento costituzionale, per il conferimento a regioni ed enti locali delle funzioni amministrative conseguente al riforma del Titolo V della Costituzione ed all'approvazione della legge 131/2003, il Dipartimento ha partecipato attivamente all'istruttoria che è stata condotta dall'Ufficio per il federalismo amministrativo del Dipartimento degli affari regionali.

Tale istruttoria è consistita nella consultazione, insieme al Ministero dell'economia e delle finanze, delle amministrazioni potenzialmente interessate al passaggio di funzioni, mediante analisi delle stesse svolte alla luce della normativa costituzionale al fine di individuare – in contraddittorio con le amministrazioni stesse – le competenze trasferibili e le pertinenti risorse finanziarie, nonché nell'esame di schemi di provvedimenti per i trasferimenti in questione.

4.5.2 Altre mobilità

Il Dipartimento della funzione pubblica è stato particolarmente impegnato nell'attività di ricollocazione del personale dell'Agenzia del demanio, che è stata trasformata in ente pubblico economico con l'approvazione del d. lgs. 173/2003. Infatti, in coincidenza con la trasformazione, ai dipendenti dell'Agenzia è stata riconosciuta la possibilità di optare per la permanenza nel rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni.

L'attività è consistita nel coordinamento di numerose riunioni tecniche con l'Agenzia del demanio, con il Ministero dell'economia e delle finanze e con le amministrazioni pubbliche possibili destinatarie dei trasferimenti.

In tale contesto, è stato approfondito ed affrontato, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, il problema dell'acquisizione in soprannumero dei dipendenti optanti in vigenza del regime di ridefinizione delle dotazioni organiche, trattandosi di personale derivante da un processo di trasformazione.

Complessivamente, a tutto il 2005 l'attività di coordinamento e di agevolazione della ricollocazione ha consentito il passaggio per mobilità di circa 100 dipendenti presso altre amministrazioni (diverse dalle Agenzie fiscali, in quanto i passaggi verso di esse si configurano semplicemente come spostamenti interni da un'Agenzia all'altra ad opera del Dipartimento delle politiche fiscali), assicurando in tal modo la permanenza nel rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione in coerenza con l'opzione esercitata.

È stata inoltre svolta un'attività di istruttoria per l'attuazione dell'art. 3, comma 71, della legge 350/2003, che prevede l'adozione di un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri per l'assegnazione dei dipendenti optanti dell'Agenzia del demanio e del CONI verso il Consiglio di Stato, i Tribunali amministrativi regionali, la Corte dei conti e l'Avvocatura dello Stato su proposta delle amministrazioni stesse. A tale intensa attività - giunta ad uno stato avanzato - non ha fatto tuttavia seguito l'adozione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri., poiché le amministrazioni competenti non hanno provveduto a formalizzare la relativa proposta, che rappresenta l'atto presupposto indispensabile per l'avvio del procedimento normativo.

Sempre per quanto attiene alla ricollocazione dei dipendenti dell'Agenzia del demanio optanti, il Dipartimento ha svolto una complessa istruttoria insieme al Ministero dell'economia e delle finanze per l'attuazione dell'art. 5, comma 1-novies del

d.l.n.7/2005, convertito con modifiche dalla legge 43/2005, il quale prevede che il personale dell'Agenzia del demanio che ha esercitato l'opzione può essere destinato a pubbliche amministrazioni con modalità e criteri definiti con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa consultazione delle confederazioni sindacali rappresentative. Anche in tal caso l'istruttoria è giunta ad un grado elevato di definizione. Tuttavia, non è stato possibile adottare il provvedimento normativo a causa di una sopravvenienza normativa. Infatti, l'art. 1, comma 577, della legge finanziaria per il 2006, la legge 266/2005, ha disciplinato un diverso strumento per la mobilità dei dipendenti optanti dell'Agenzia del demanio, consistente in un provvedimento di assegnazione del Direttore dell'Ufficio - che non ha carattere normativo – con il quale è stata successivamente attuata la pressoché totale ricollocazione del personale in questione.

Quanto ai dipendenti dell'ex ente CONI, trasferiti ad una società per azioni appositamente costituita, denominata CONI Servizi s.p.a., la mobilità è avvenuta invece prevalentemente in forma volontaria, mediante applicazione dell'art. 30 del d. lgs. 165/2001. Il Dipartimento nel corso di incontri con le amministrazioni ha svolto un ruolo di coordinamento e di agevolazione dei passaggi importante dal punto di vista dei risultati.

Ciò a conferma dell'utilità di un ruolo di incontro tra domanda e offerta di mobilità idoneo a superare i vincoli e le criticità che si oppongono alla mobilità.

In proposito, l'art. 16 della legge 246/2005 ha previsto la possibilità di applicare a tale personale la menzionata norma sino al 31 dicembre 2006. Dai dati trasmessi informalmente dalla CONI servizi s.p.a., i passaggi per mobilità che risultano attuati a tutto il 2005 sono pari a 75 unità.

Un'altra rilevante attività di ricollocazione è stata svolta con riferimento alla categoria dei segretari comunali e provinciali eccedentari, per i quali l'Agenzia per la gestione dell'albo ha disposto il collocamento in disponibilità ai sensi degli artt. 33 e 34 del d. lgs. 165/2001.

La ricollocazione di questi dipendenti ha comportato un notevole impegno, considerata la resistenza delle amministrazioni ad acquisire, con mobilità d'ufficio, professionalità elevate come quelle dei segretari comunali che, se di fascia professionale A o B, sono equiparati alla dirigenza ai fini della mobilità. Nel corso del 2005, all'esito di questa attività sono stati assegnati n. 9 dipendenti, sia mediante una procedura di mobilità concordata, sia mediante assegnazione d'ufficio in base all'art. 34 bis del citato decreto.

Il Dipartimento è stato inoltre coinvolto nell'esecuzione di numerose decisioni dei giudici amministrativi e civili. Queste hanno riguardato prevalentemente alcuni ex dipendenti dell'Azienda di Stato per i servizi telefonici (che a suo tempo hanno esercitato l'opzione per la mobilità verso le pubbliche amministrazioni), destinatari di decisioni del Giudice amministrativo, nonché alcuni segretari comunali e provinciali, destinatari di decisione del Giudice ordinario.

Mediante l'ottemperanza sono stati ricollocati 5 ex dipendenti dell'Azienda di Stato per i Servizi telefonici e un segretario comunale presso varie amministrazioni.

4.5.3 Altre attività in materia di mobilità

A partire dall'entrata in vigore della legge 3/2003, con l'introduzione nel d. lgs. 165/2001 dell'art. 34 bis, il Dipartimento della funzione pubblica deve attuare un procedimento obbligatorio per consentire la ricollocazione di dipendenti eccedentari (collocati in disponibilità ai sensi dell'art. 33 del d. lgs. 165/2001) presso le pubbliche amministrazioni prima che siano banditi concorsi per professionalità corrispondenti. La ratio della norma è quella di attuare concretamente il principio del previo esperimento della mobilità, evitando che nuove assunzioni siano effettuate in presenza di dipendenti che - in quanto soprannumerari - rischiano la risoluzione del posto di lavoro.

L'applicazione di questa norma comporta un'organizzazione efficiente per trasmettere tempestivamente alle amministrazioni interessate il nulla-osta di competenza o la comunicazione della sussistenza di dipendenti da assegnare con conseguente "blocco del concorso". Il procedimento è stato utilizzato sia per la ricollocazione dei segretari comunali sia per la mobilità dei dipendenti dell'ex A.S.S.T.

L'espletamento del procedimento ha consentito inoltre ad Dipartimento di avere la disponibilità di dati interessanti la cui aggregazione permette di conoscere la consistenza e la tipologia del personale richiesto dalle amministrazioni all'atto in cui si intende bandire il concorso.

Nel corso dell'anno 2004 è stata inoltre stipulata tra il Dipartimento della funzione pubblica ed il Formez una convenzione per l'agevolazione dei processi di mobilità realizzata mediante il Progetto "Sostegno e coordinamento ai processi di mobilità nelle pubbliche amministrazioni del Mezzogiorno", nell'ambito del programma triennale 2002-2004 di empowerment delle amministrazioni pubbliche nelle aree depresse del

Mezzogiorno. Il progetto, la cui esecuzione è iniziata appunto nel 2005 e terminerà a fine 2006, riguarda specificamente l'assistenza, la consulenza e la realizzazione di strumenti di agevolazione della mobilità (attraverso la realizzazione di una banca dati "borsino della mobilità" per l'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità).

TABELLA 6 - MOBILITÀ DI PERSONALE IN ATTUAZIONE DEL DECENTRAMENTO AMMINISTRATIVO (L. N. 57 DEL 1997 – D.LGS. N. 112/1998 – LEGISLAZIONE PER I TRASFERIMENTI A FAVORE DELLE REGIONI A STATUTO SPECIALE) (N. 417 UNITÀ).

Funzioni conferite - Ente di provenienza	Enti destinazione	Sedi di servizio	Numero unità di personale	Note
Invalidi civili - Ministero dell'interno	Regione Sardegna	Varie	20	decreto 1 febbraio 2005
Miniere e risorse geotermiche - Ministero delle attività produttive	Regione Sardegna	Varie	7	decreto 3 agosto 2005
Mercato del lavoro – ex Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Regione Sardegna	Varie	362	decreto 10 giugno 2005
Mercato del lavoro - ex Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Regione Valle d'Aosta	Aosta	28	decreto 10 giugno 2005

TABELLA 7 - PROCESSI DI MOBILITÀ COLLETTIVA DI PERSONALE DICHIARATO IN ECCEDENZA E COLLOCATO IN DISPONIBILITÀ. DECRETO LEGISLATIVO N. 165/2001 ARTT. 33, 34 E 34 *BIS*. ASSEGNAZIONI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI SOGGETTI A MOBILITÀ D'UFFICIO.

N. unità	Amministrazione di destinazione	Sede	Note
1	Provincia regionale di Ragusa	Ragusa	34 bis, c. 2, d.lgs. n. 165 del 2001
1	Presidenza Consiglio ministri	Roma	34 bis, c. 5 bis, d.lgs. n. 165 del 2001
3	Agenzia delle dogane	- sezione regionale Marche - sezione regionale Piemonte - sezione regionale Liguria	34 bis, c. 5 bis, d.lgs. n. 165 del 2001
1	Ministero della difesa	Taranto	34 bis, c. 5 bis, d.lgs. n. 165 del 2001
3	Ministero del lavoro	- sezione regionale Friuli-Venezia Giulia - sezione regionale Piemonte - sezione regionale Lombardia	34 bis, c. 5 bis, d.lgs. n. 165 del 2001

TABELLA 8 -PROCESSI DI MOBILITÀ ATTUATI IN OTTEMPERANZA AGLI OBBLIGHI NASCENTI DA DECISIONI DEI GIUDICI AMMINISTRATIVI E CIVILI:

ordinanza del Tribunale civile di Roma – sezione lavoro del 14 marzo 2005. Assegnazioni segretari comunali e provinciali soggetti a mobilità volontaria ai sensi dell'art. 18 del d.P.R. n. 465 del 1997 e art. 1, comma 49, della l. n. 311/2004

sentenza del T.A.R. Sicilia, sezione staccata di Catania, sez. I, n. 405/1999 e sentenza del Consiglio di Stato, IV sez. n. 5586/2004

Posizione personale	Amministrazione di destinazione	Sede	Note
n. 1 segretario comunale	Agenzia delle dogane	- sezione regionale Campania	ordinanza del Tribunale civile di Roma – sezione lavoro del 14 marzo 2005 - art. 30 d.lgs. 165/2001 e art. 1, c. 4, d.P.R. 6/9/2005 "Autorizzazione alle assunzioni"
n. 3 ex dipendenti della soppressa A.S.S.T.	Agenzia delle entrate	Lecce Taranto Brindisi	sentenza Consiglio di Stato, IV sez., n. 5586 del 2004
n. 1 ex dipendente della soppressa A.S.S.T.	INAIL	Taranto	sentenza Consiglio di Stato, IV sez., n. 5586 del 2004
n. 1 ex dipendente della soppressa A.S.S.T.	INAIL	Catania	sentenza T.A.R. Sicilia, sez. staccata di Catania, sez. I, n. 405 del 1999

4.6 La dirigenza

4.6.1 Criteri per il conferimento degli incarichi e sistemi di valutazione

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente dell'Area 1, sottoscritto in data 5 aprile 2001 all'art. 13, comma 7, ha previsto che i criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali adottati dalle amministrazioni, siano oggetto di informazione preventiva.

Risulta, comunque, che le amministrazioni che hanno formalmente adottato criteri per il conferimento degli incarichi, abbiano di massima ripreso i generali criteri previsti nel CCNL, senza compiere alcuno sforzo per il loro adeguamento alle specifiche esigenze ed alle peculiarità proprie di ciascuna.

Riguardo ai sistemi di valutazione della dirigenza, con nota circolare dell'8 marzo 2005, è stata richiamata in particolare l'attenzione delle amministrazioni sulla necessità di documentare le scelte effettuate, fornendo, come richiesto dal Senato con O.d.g. del 15 dicembre 2004, informazioni concernenti i criteri adottati per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali.

Inoltre, in considerazione della particolare attenzione che meritano detti sistemi di valutazione che, senza trascurare il principio della fiduciarietà, dovrebbero essere basilari per una corretta e producente scelta del dirigente, nel 2005 il Dipartimento della funzione pubblica ha commissionato una indagine sui sistemi operanti nelle amministrazioni dello Stato ed in alcune altre, a campione, della Pubblica Amministrazione.

Le risultanze dell'indagine indicano che il processo di razionalizzazione delle valutazioni e, quindi, delle scelte non è ancora decollato; gran parte delle amministrazioni, infatti, adottano ancora sistemi sperimentali che necessitano di interventi strutturali ed omogenei nell'ambito delle diverse realtà ministeriali..

Quanto sopra, testimonia una volta di più la resistenza, da parte delle amministrazioni, ad adeguarsi, nei fatti più ancora che negli atti, ai moderni processi di *governance* in tema di

- controllo di gestione
- reclutamento
- governo della dirigenza

4.6.2 Istruttoria e predisposizione dei decreti di conferimento degli incarichi dirigenziali di livello generale

Dal settembre 2001 il Presidente del Consiglio dei Ministri ha conferito al Ministro per la funzione pubblica la delega a sottoscrivere i provvedimenti di conferimento d'incarico dirigenziale di livello generale nell'ambito delle amministrazioni dello Stato. Detta delega è stata poi confermata ai successivi Ministri per la funzione pubblica. L'attività, consistente nell'istruttoria, nella verifica della regolarità e nella predisposizione dei provvedimenti, è stata svolta, fino alla soppressione del ruolo unico, dall'Ufficio del ruolo unico e, successivamente, dall'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni.

L'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della funzione pubblica, in considerazione dei compiti assegnati in materia di dirigenza, ha ritenuto necessario, onde assicurare il corretto raccordo delle fasi procedurali ed evitare possibili ritardi nella predisposizione e registrazione dei provvedimenti relativi al conferimento di incarichi dirigenziali generali ai sensi dell'art. 19, commi 4, 10, 5-bis e 6, del d. lgs. 165/2001 e tenuto conto delle nuove disposizioni emanate con la legge 17 agosto 2005, n. 168, inviare alcune note circolari rivolte alle amministrazioni dello Stato di cui alla tabella A del D.P.R. n. 108/04.

4.6.3 Il ruolo dirigenziale nelle singole amministrazioni dello Stato

La legge 15 luglio 2002, n.145, ha apportato significativi mutamenti all'ordinamento della dirigenza pubblica, pur mantenendo fermo l'assetto delle funzioni dirigenziali, delineato dalla precedente riforma. Al fine di attivare un nuovo sistema di gestione della dirigenza la legge ha sancito l'abolizione del ruolo unico della dirigenza, nel quale per tre anni erano confluiti i dirigenti delle amministrazioni interessate, gestiti come una categoria unitaria, ed è stato conseguentemente istituito un ruolo dirigenziale presso ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, articolato nella prima e nella seconda fascia.

Ai sensi dell'articolo 10, comma 2 della medesima legge, è stato emanato con decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2004, n.108, il regolamento di

attuazione con cui sono state disciplinate le modalità di istituzione, organizzazione e funzionamento del ruolo dei dirigenti nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo.

La data del 14 maggio 2004 ha costituito il *dies a quo* dal quale la titolarità della gestione amministrativa dei dirigenti, ivi compresa l'adozione dei provvedimenti di mobilità, è passata alle amministrazioni. Inoltre, la stessa data ha segnato lo spartiacque per quanto riguarda la verifica della completezza e della correttezza degli elenchi dei dirigenti di prima e di seconda fascia.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2004 n.108, infatti, il Dipartimento della funzione pubblica, ha dato inizio alle attività di verifica della completezza e della correttezza degli elenchi dei dirigenti di prima e di seconda fascia nella formazione del singolo ruolo di ogni amministrazione ed ha comunicato a ciascuna di esse il contingente di personale dirigenziale iscritto a quella data nel soppresso Ruolo Unico della Dirigenza.

Le amministrazioni, verificati gli elenchi dei dirigenti di prima e di seconda fascia risultanti in servizio, hanno comunicato le eventuali variazioni da apportare, corredate della relativa documentazione. Solo a seguito di verifiche congiunte, il Dipartimento ha effettuato la comunicazione formale propedeutica alla costituzione del ruolo dirigenziale, cui sono stati allegati gli elenchi dei dirigenti da inserire nel ruolo.

Il ruolo dei dirigenti, di cui all'articolo 23 del d. lgs. 165/2001, nel limite della dotazione organica di ciascuna amministrazione, è adottato con decreto del Ministro competente, di concerto col Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Sotto il profilo operativo, alla data del 31 dicembre 2005, sono stati formalmente adottati i ruoli dirigenziali della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Segretariato Generale della Corte dei Conti e del Consiglio di Stato e dei Ministeri delle attività produttive e delle comunicazioni.

Nel corso del 2005, sono stati inviati al Ministro dell'economia e delle finanze, già sottoscritti dal Ministro competente e dal Ministro per la funzione pubblica, i decreti di adozione del ruolo relativi ai Ministeri degli affari esteri, della difesa, delle infrastrutture e dei trasporti e dell'ambiente e della tutela del territorio. Nello stesso anno sono stati oggetto di istruttoria i provvedimenti relativi ai Ministeri dell'interno, dei beni e le attività culturali, del lavoro e delle politiche sociali, dell'economia e delle finanze, delle politiche agricole e forestali, dell'istruzione, dell'università e della ricerca, dell'Amministrazione dei

monopoli di Stato e del Ministero della salute, il quale, in particolare, ha rappresentato la necessità di inquadrare, in una distinta sezione, i dirigenti delle professionalità sanitarie (già inquadrati nel primo livello dirigenziale del ruolo sanitario e mai iscritti nel ruolo unico della dirigenza).

4.6.4 Attività di monitoraggio sugli incarichi dirigenziali

Sono competenza dell'Ufficio le attività di monitoraggio degli incarichi dirigenziali e dei posti di funzione disponibili, nei termini indicati dal comma 7-bis dell'art. 28, del d. lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 27 luglio 2004, n. 186 di conversione del decreto legge 28 maggio 2004, n. 136 che prevede, inoltre, che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono tenute a comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica i dati relativi alle dotazioni organiche, agli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'articolo 19 (compresi gli incarichi conferiti ai sensi dei commi 5-bis e 6), alle posizioni di comando, fuori ruolo, aspettativa e mobilità con l'indicazione della decorrenza e del termine di scadenza.

In linea generale occorre evidenziare che, nonostante reiterati solleciti, una buona parte delle amministrazioni fornisce dati incompleti ed alcune di esse trascurano completamente tale incombenza.

Purtuttavia, con le informazioni contenute nella banca dati gestita dall'Ufficio, è stato possibile effettuare le elaborazioni statistiche che seguono.

TAVOLA 1 - DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA DELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO DISTINTI PER SESSO E PER AMMINISTRAZIONE *(SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2005)*

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PubblicaAmministrazione

UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
Servizio per la gestione e lo sviluppo delle banche dati istituzionali

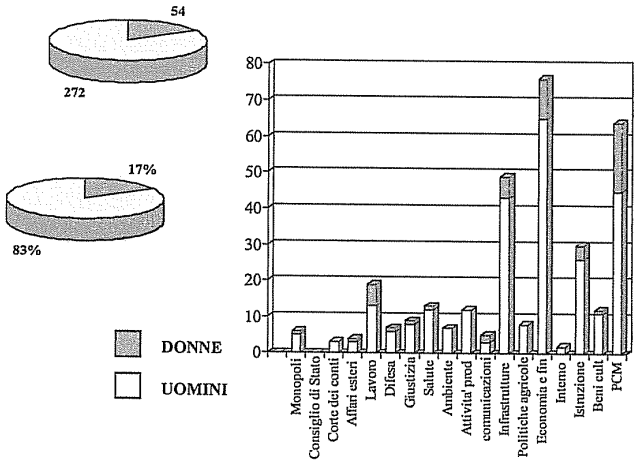


TAVOLA 2 - DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO DISTINTI PER SESSO E PER AMMINISTRAZIONE *(SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2005)*

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PubblicaAmministrazione

UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
Servizio per la gestione e lo sviluppo delle banche dati istituzionali

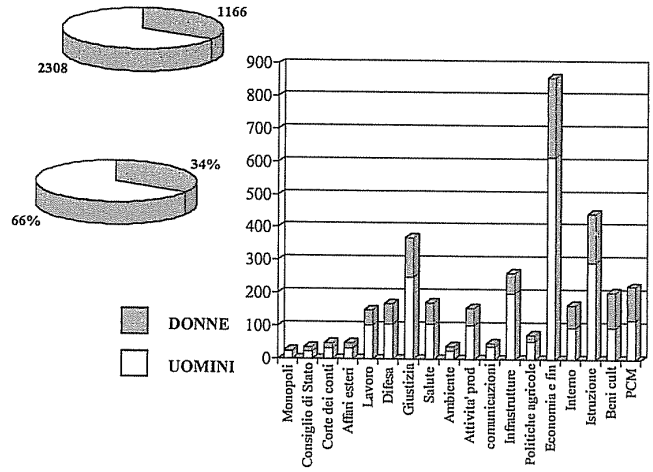


TAVOLA 3 – ETÀ MEDIA DEI DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA DELLE AMMINISTRAZIONI STATO DISTINTI PER SESSO E PER AMMINISTRAZIONE *(SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2005)*

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PubblicaAmministrazione

UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
Servizio per la gestione e lo sviluppo delle banche dati istituzionali

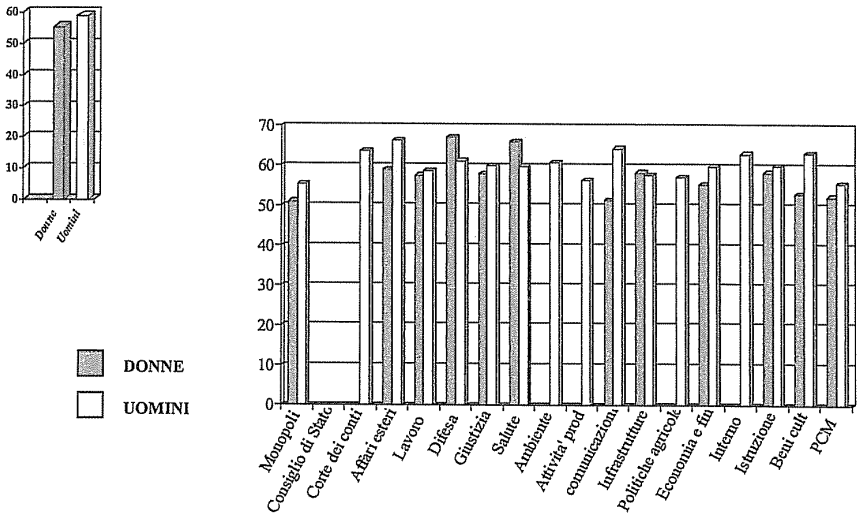


TAVOLA 4 – ETÀ MEDIA DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA DELLE AMMINISTRAZIONI STATO DISTINTI PER SESSO E PER AMMINISTRAZIONE *(SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 2005)*

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PubblicaAmministrazione

UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
Servizio per la gestione e lo sviluppo delle banche dati istituzionali

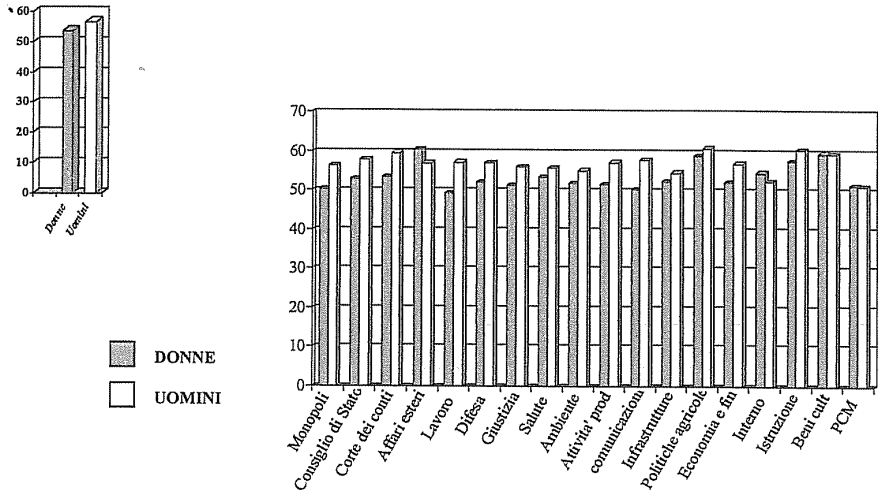


TAVOLA 5

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PubblicaAmministrazione

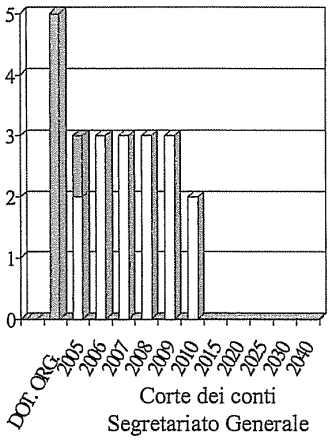
TAVOLA 5

UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
Servizio per la gestione e lo sviluppo delle banche dati istituzionali

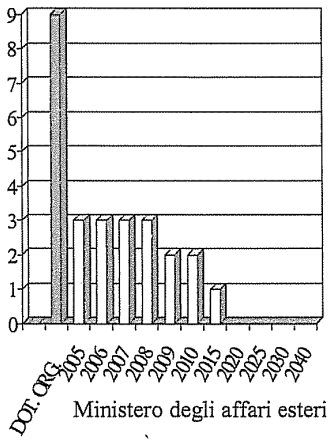
PROIEZIONI SULLA PERMANENZA IN SERVIZIO DEI DIRIGENTI DI:
- PRIMA FASCIA ISCRITTI AL RUOLO DIRIGENZIALE;
- SECONDA FASCIA, ATTUALMENTE TITOLARI DI INCARICO DIRIGENZIALE GENERALE (allo scadere di un triennio vengono inseriti nel ruolo di prima fascia);
IPOTIZZANDO IL LORO COLLOCAMENTO IN QUIESCENZA ALL'ETA' DI 67 ANNI

DOTAZIONI ORGANICHE — DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA — DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

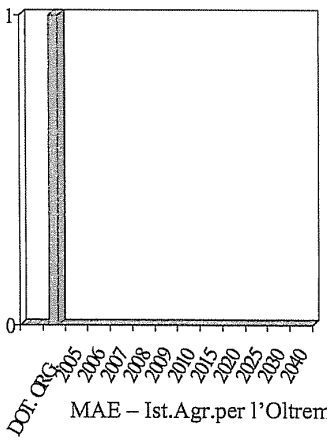
PRESENZA DI SOPRANNUMERO



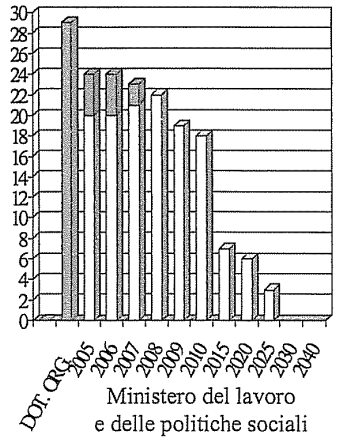
Corte dei conti
Segretariato Generale



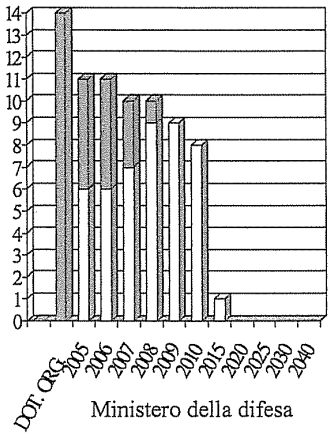
Ministero degli affari esteri



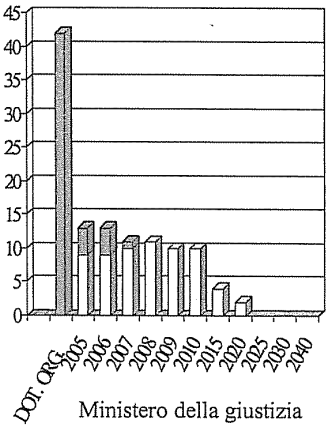
MAE – Ist.Agr.per l'Oltremare



Ministero del lavoro
e delle politiche sociali



Ministero della difesa



Ministero della giustizia

TAVOLA 6

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PubblicaAmministrazione

TAVOLA 6

UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
Servizio per la gestione e lo sviluppo delle banche dati istituzionali

PROIEZIONI SULLA PERMANENZA IN SERVIZIO DEI DIRIGENTI DI:
- PRIMA FASCIA ISCRITTI AL RUOLO DIRIGENZIALE;
- SECONDA FASCIA, ATTUALMENTE TITOLARI DI INCARICO DIRIGENZIALE GENERALE (allo scadere di un triennio vengono inseriti nel ruolo di prima fascia);
IPOTIZZANDO IL LORO COLLOCAMENTO IN QUIESCENZA ALL'ETA' DI 67 ANNI

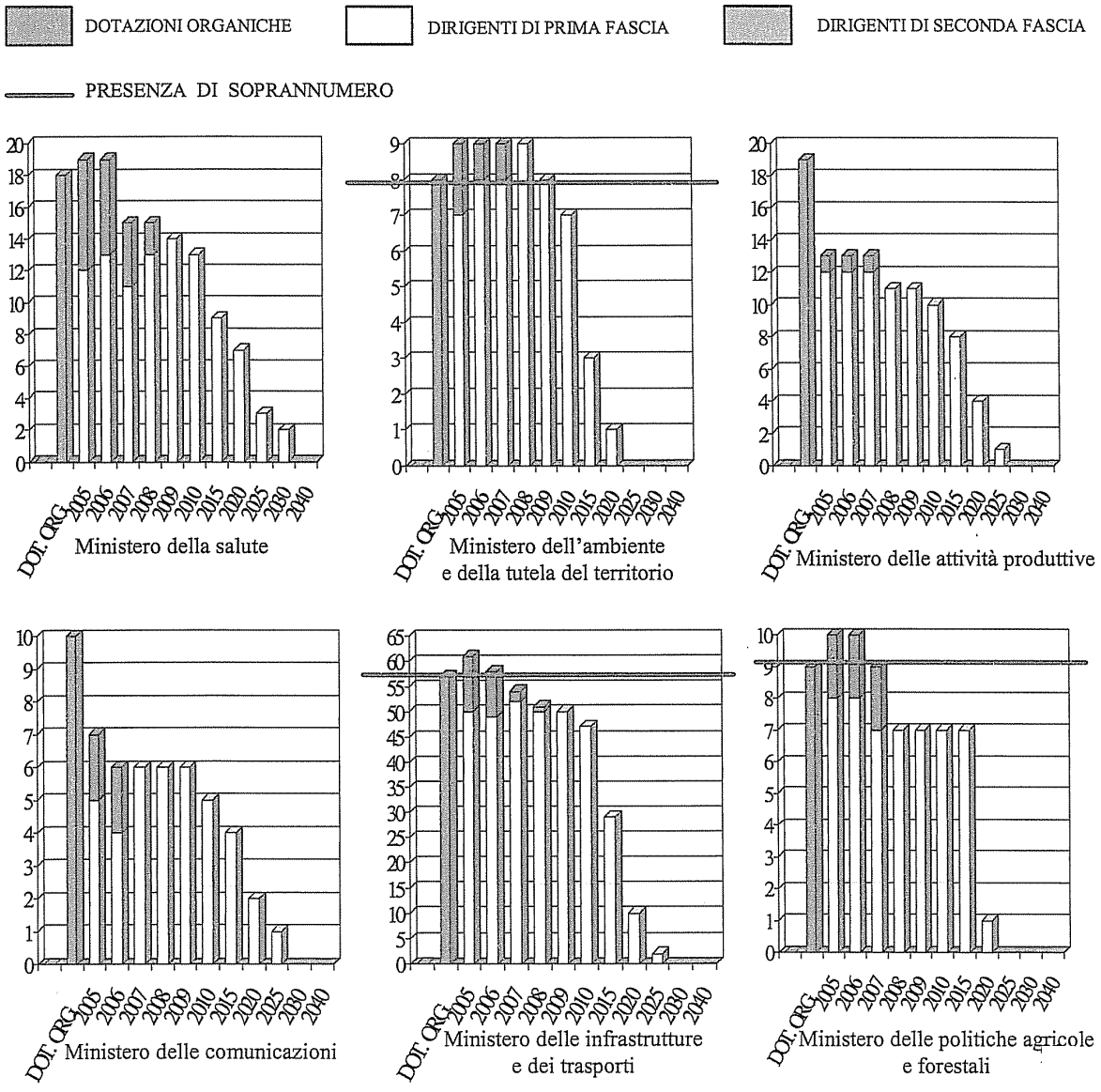


TAVOLA 7

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PubblicaAmministrazione

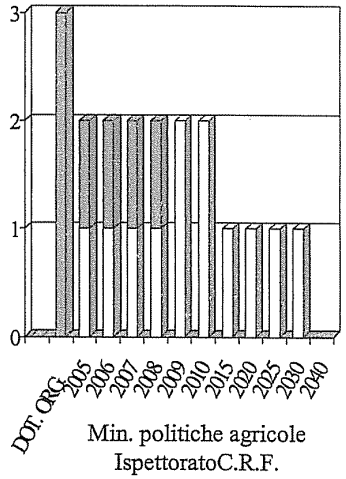
TAVOLA 7

UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
Servizio per la gestione e lo sviluppo delle banche dati istituzionali

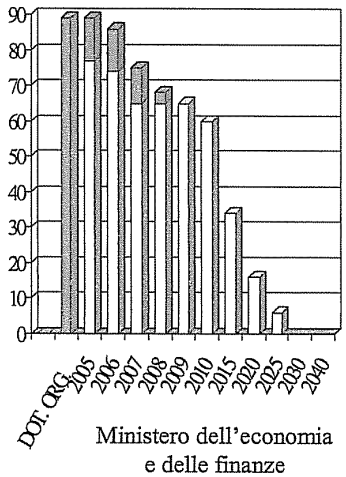
PROIEZIONI SULLA PERMANENZA IN SERVIZIO DEI DIRIGENTI DI:
- PRIMA FASCIA ISCRITTI AL RUOLO DIRIGENZIALE;
- SECONDA FASCIA, ATTUALMENTE TITOLARI DI INCARICO DIRIGENZIALE GENERALE (allo scadere di un triennio vengono inseriti nel ruolo di prima fascia);
IPOTIZZANDO IL LORO COLLOCAMENTO IN QUIESCENZA ALL'ETA' DI 67 ANNI

DOTAZIONI ORGANICHE — DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA — DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

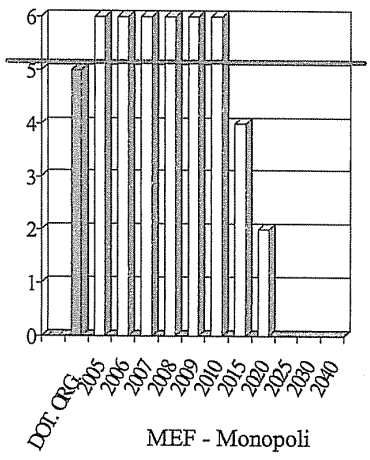
PRESENZA DI SOPRANNUMERO



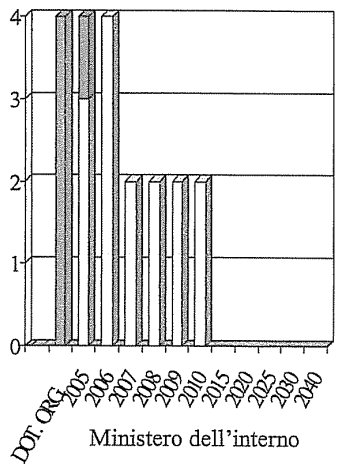
Min. politiche agricole
IspettoratoC.R.F.



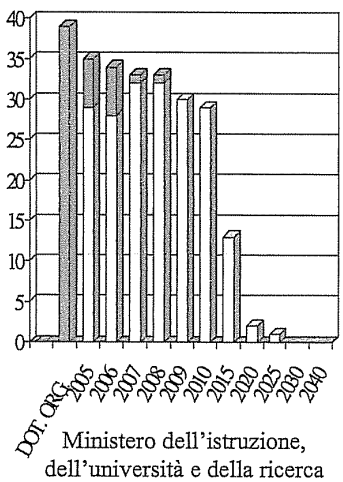
Ministero dell'economia
e delle finanze



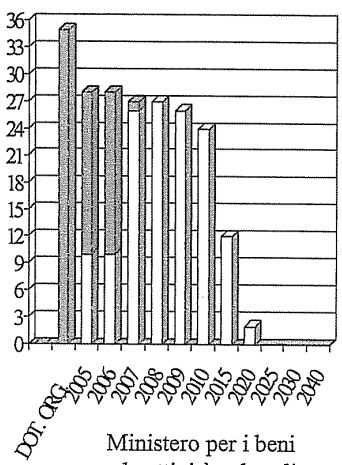
MEF - Monopoli



Ministero dell'interno



Ministero dell'istruzione,
dell'università e della ricerca



Ministero per i beni
e le attività culturali

TAVOLA 8

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PubblicaAmministrazione

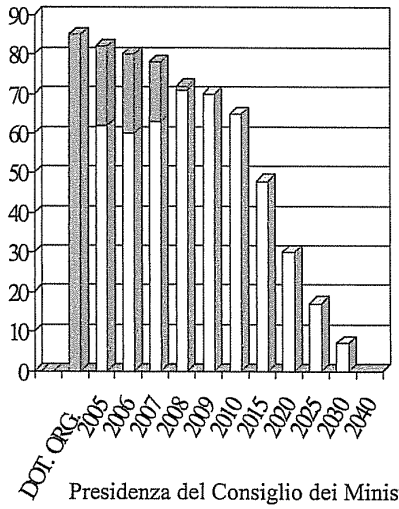
TAVOLA 8

UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
Servizio per la gestione e lo sviluppo delle banche dati istituzionali

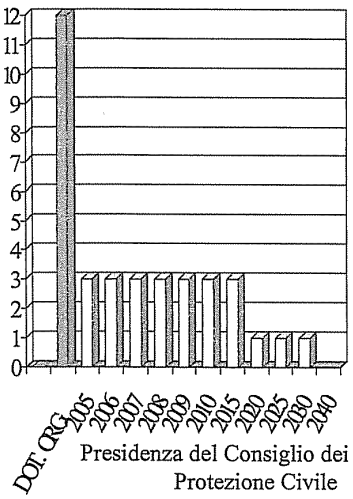
PROIEZIONI SULLA PERMANENZA IN SERVIZIO DEI DIRIGENTI DI:
- PRIMA FASCIA ISCRITTI AL RUOLO DIRIGENZIALE;
- SECONDA FASCIA, ATTUALMENTE TITOLARI DI INCARICO DIRIGENZIALE GENERALE (allo scadere di un triennio vengono inseriti nel ruolo di prima fascia);
IPOTIZZANDO IL LORO COLLOCAMENTO IN QUIESCENZA ALL'ETA' DI 67 ANNI

DOTAZIONI ORGANICHE — DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA — DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

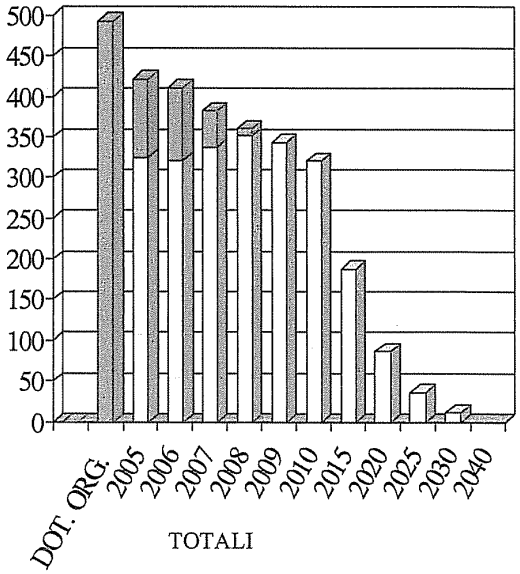
PRESENZA DI SOPRANNUMERO



Presidenza del Consiglio dei Ministri



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Protezione Civile



TOTALI

4.7 Il Comitato dei garanti

Il Comitato dei garanti, organismo di tutela e garanzia per i dirigenti dello Stato, previsto dall'articolo 22 del d. lgs. 165/2001 con il compito di esprimere parere nel caso in cui le amministrazioni dello Stato vogliano adottare provvedimenti negativi nei confronti dei dirigenti, è stato costituito con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 157 dell'8 luglio 2005.

Si rammenta che, ai sensi dell'articolo 22 del d. lgs. 165/2001, il Comitato è composto da un magistrato con esperienza nel controllo di gestione, designato dal Presidente della Corte dei Conti, con funzioni di Presidente del Comitato stesso, da un dirigente della prima fascia e da un esperto di nomina governativa, scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico.

L'attuale composizione del Comitato, tuttavia, presenta una specifica peculiarità. Infatti, secondo il decreto del Presidente della Repubblica 2 marzo 2004, n.114, recante il regolamento sulle modalità di elezione del dirigente di prima fascia a componente del Comitato, in attuazione dell'art.3, comma 3 della legge 145/2002, si sarebbe dovuto svolgere, secondo il disposto normativo, il procedimento elettorale per l'elezione del dirigente di prima fascia, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica, unitamente alle connesse attività di segreteria di supporto alla costituenda Commissione Elettorale Centrale.

In realtà, a motivo del ritardo nella costituzione dei singoli ruoli dirigenziali presso le amministrazioni dello Stato, e in attuazione dell'articolo 5 bis del decreto legge 31 gennaio 2005, n.7, convertito dalla legge 43/2005, si è proceduto a integrare il Comitato con un dirigente della prima fascia estratto a sorte dalla banca dati dei dirigenti della prima fascia. Di conseguenza, sino alla proclamazione del dirigente eletto secondo le modalità stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 2 marzo 2004, n. 114, del Comitato fa parte un dirigente che per tale motivo non è stato collocato in posizione di fuori ruolo. La ratio della norma transitoria risiede nell'evidente necessità di non privare la dirigenza dello Stato dello strumento di garanzia, considerato che, soltanto con il completamento delle procedure di adozione dei ruoli della dirigenza di tutte le amministrazioni, di cui all'articolo 23 del d. lgs. 165/2001, potrà essere avviata la complessa procedura elettorale a cui saranno chiamati a partecipare oltre quattromila dirigenti.

Il Comitato all'atto del suo insediamento ha provveduto a informare tutte le amministrazioni dello Stato e gli Enti ed Organismi interessati circa la documentazione da produrre a corredo della richiesta di parere, di cui all'art. 22 del d. lgs. 165/2001, che va acquisito in tutte le ipotesi di procedimenti a carico di dirigenti, instaurati in conseguenza del mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati o di inosservanza delle direttive impartite, a parte l'eventuale contemporaneo avvio del procedimento di responsabilità disciplinare. La competenza del Comitato non si estende a questioni riguardanti personale dirigenziale di amministrazioni diverse da quelle contemplate dall'art. 21 d. lgs. 165/ 2001 od a questioni che – pur riguardando il personale dirigenziale statale considerato – attengano a comportamenti commissivi od omissivi dell'amministrazione anche suscettibili di determinare situazioni soggettive di disagio o di danno, ma non aventi contenuto sanzionatorio (quali, ad esempio, trasferimenti di ufficio o mancato conferimento di promozioni ed incarichi).

Il Comitato potrà sempre procedere ad autonomi accertamenti istruttori nonché ad "audizioni" delle parti, alle quali potranno assistere i rappresentanti legali e sindacali, finalizzate all'acquisizione di elementi di giudizio nel quadro del sistema di garanzie.

Il ruolo del Dipartimento della funzione pubblica

Il Comitato intende svolgere la funzione di garanzia anche nell'interesse della pubblica amministrazione, nel senso di assentire l'applicazione delle misure previste dall'ordinamento ai fini di buon andamento dell'azione amministrativa e di efficacia, efficienza ed economicità della gestione dei servizi di cui la collettività è destinataria, anche facendosi promotore dell'istituzione presso il Dipartimento di un Osservatorio per il monitoraggio coordinato delle controversie che oppongono, in sede giudiziaria, le amministrazioni dello Stato ai propri dirigenti.

Il Comitato potrebbe investire, per gli eventuali ulteriori accertamenti, l'Ispettorato del Dipartimento della funzione pubblica, ai fini delle successive iniziative da assumere da parte dell'amministrazione o da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica. In tal caso sarebbe opportuno che in sede legislativa possa introdursi, con gli appropriati strumenti giuridici, il criterio interpretativo secondo cui il termine di trenta giorni, entro il quale il Comitato può validamente esprimere il proprio parere, resta sospeso, in caso di accertamenti istruttori, fino alla acquisizione degli elementi documentali o conoscitivi richiesti dal Comitato stesso.

4.8 La Vicedirigenza

La legge 145/2002 è intervenuta in maniera puntuale a riformare l'ordinamento della dirigenza, integrandone la disciplina relativa all'area che vi gravita attorno. Ha previsto la costituzione della categoria della vicedirigenza, dando ingresso nel sistema del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni alla categoria dei "quadri" del diritto privato (art.7, comma 3 della legge 145/2002, che ha introdotto l'art.17 bis nel d.lgs. 165/2001).

Il legislatore, con la previsione di una sorta di *middle management*, ha dato risposta a quelle istanze di tipo sindacale e corporativo, che premevano per il riconoscimento delle figure professionali, non assimilabili alle funzioni dirigenziali in senso proprio, rimaste schiacciate tra il personale non dirigenziale e quello dirigenziale.

La categoria dei quadri non aveva, infatti, trovato riscontro nel settore pubblico, nemmeno a seguito dei processi di privatizzazione realizzata con i decreti attuativi della delega per la riforma del lavoro pubblico contenuti nella legge 59/1997. Con i CCNL della tornata successiva al varo della norma (1998-2001), erano state costituite in ogni comparto le cosiddette posizioni organizzative, ma l'attivazione era rinviata a code contrattuali integrative e non sempre era accompagnata dalla previsione di un'adeguata dotazione finanziaria, tranne che in qualche comparto come gli Enti locali, in cui l'istituto adeguatamente finanziato, ha meglio funzionato.

La legge 145/2002, tuttavia, non costituisce l'area della vicedirigenza, ma assegna alla contrattazione collettiva il compito di istituire un'apposita area che, con la modifica intervenuta con la legge 168/2005, assume anche la forma di "separata area", collocata fra il comparto e l'area dirigenziale. Il periodo contrattuale successivo a quello in corso è identificato nel quadriennio normativo 2006-2009.

Il ruolo del Dipartimento della funzione pubblica

Quanto alle modalità di costituzione dell'area della vicedirigenza per i comparti diversi da quello dei Ministeri, la legge prevede un adempimento propedeutico, costituto dall'emanazione del decreto di equiparazione fra le categorie omologhe ai C2 e C3 del comparto Ministeri, a firma del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (ai sensi dell'articolo 17 bis, comma 2, del d.lgs. 165 del 2001).

Nello schema di decreto, ancora in itinere, è stata predisposta una "griglia" di equiparazioni, secondo l'indicazione della legge, nella quale sono state identificate le ex

qualifiche funzionali di provenienza delle varie amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. 165/2001, corrispondenti alle qualifiche VIII e IX del comparto Ministeri, e la correlativa individuazione delle posizioni in cui le stesse sono confluite nell'attuale sistema di classificazione definito dai contratti collettivi per i quadrienni 1998-2001 e 2002-2005.

Nella salvaguardia delle competenze di Regioni ed autonomie locali - secondo quanto previsto dall'articolo 27 del d.lgs. 165/2001, richiamato dal comma 2, dell'articolo 17 bis del medesimo decreto legislativo - è stata definita l'equiparazione alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri del personale dei comparti delle Regioni-autonomie locali e della Sanità ai soli fini della mobilità intercompartimentale.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha portato a conclusione un monitoraggio sulla consistenza del numero dei funzionari aspiranti a far parte dell'area per il comparto dei Ministeri. Le amministrazioni hanno inviato gli elementi informativi richiesti, dai quali risulta che entreranno a far parte dell'area circa 16 mila funzionari. Nella legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006) all'art.1, comma 227, è previsto uno stanziamento a finanziamento della contrattazione collettiva della vicedirigenza per il personale del comparto dei Ministeri di 15 milioni di euro per il 2006 e 20 milioni a decorrere dal 2007. Per gli altri comparti le amministrazioni dovranno fare un rinvio dinamico all'art.17 bis e prevedere le risorse nei rispettivi contratti. Nel contesto dei rinnovi contrattuali 2006-2009, saranno avviate le trattative per il riconoscimento della separata area della Vicedirigenza. Per quanto riguarda il comparto Ministeri, l'organismo di coordinamento ha provveduto ad inviare all'ARAN l'atto di indirizzo nel marzo 2006.

4.9 Nuovi orientamenti

Il dato generale che emerge dall'attività dell'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni registra una debolezza degli uffici per il personale - che comprendono spesso l'organizzazione e la formazione - nell'amministrare e gestire il proprio personale.

La mancanza, spesso, di dati sulle proprie risorse umane indica una difficoltà di detti uffici ed una modalità di gestione ancora formale e non programmatoria. Inoltre l'elaborazione dei dati non sempre comporta un utilizzo degli stessi: raramente si riscontrano dati sul controllo di gestione, obbligatoria per la determinazione delle dotazioni organiche e delle programmazioni dei fabbisogni, e sulla valutazione del personale e della dirigenza.

La debolezza datoriale emerge in particolare in sede di contrattazione integrativa e di gestione del contenzioso. In entrambi i casi l'autonomia datoriale non è stata utilizzata appieno per far fronte alle esigenze dell'amministrazione. Più volte la Corte dei Conti ha denunciato le criticità di queste strutture nella gestione del potere disciplinare, sottolineando l'inadeguatezza del personale degli Uffici disciplinari e del personale.

Occorre pertanto un investimento in tali strutture al fine di rafforzare le amministrazioni e ridurre la loro l'autoreferenzialità. L'ultimo Conto annuale sul personale pubblico per il 2004, elaborato dalla Ragioneria generale dello Stato, registra un incremento del peso delle risorse umane e finanziarie destinate al funzionamento non giustificabile dopo anni di investimenti in innovazione ed esternalizzazioni.

Di seguito si illustrano alcune proposte.

Nuove norme per governare la spesa

Non si possono avere quattro nozioni di spesa per il personale. Non aiuta certamente le tante piccole amministrazioni presenti oggi nel nostro ordinamento.

Si dovrà pensare ad un sistema di sanzioni specifico per il pubblico in caso di utilizzo improprio delle flessibilità: come è noto non può essere la trasformazione ma, ad esempio, il blocco delle assunzioni per un triennio e la responsabilità dirigenziale. Il datore di lavoro pubblico non deve imitare le peggiori pratiche del settore privato, favorendo aspettative errate con un utilizzo improprio degli istituti contrattuali. Né con il tempo determinato, né con il comando, istituto snaturato che ha portato alla nascita di un movimento per la "stabilizzazione" dei comandati. Vi è in tutte le amministrazioni un contenzioso e un problema gestionale grave, su questo istituto, connesso alle carriere.

Occorre modificare le norme sulle consulenze e le Co.Co.Co., le quali sono

rimaste solo nel settore pubblico, e prevedere una norma "taglia organizzazione" al fine di evitare duplicazioni di organico quando si creano nuove aziende o strutture pubbliche e partecipate.

Individuazione di criteri di virtuosità

Al fine di individuare correttamente le misure da adottare e le sanzioni, evitando tagli uguali e ingiusti per tutti, occorre fissare congiuntamente con gli altri livelli di Governo, un sistema di parametri e indicatori sulla spesa per il personale, che consenta di modulare gli interventi e di favorire una corretta gestione, incentivando l'innovazione.

Occorre promuovere l'adozione di sistemi premianti per distribuire risorse finanziarie e umane adottando, ad esempio, procedure di valutazione e misurazione già sperimentate nelle Università e nelle Camere di Commercio.

Sarà utile, inoltre, rafforzare e responsabilizzare gli uffici del personale con specifiche norme contrattuali, prevedendo l'obbligo di fornire dati e rapporti dettagliati alle amministrazioni vigilanti.

Favorire con norme ed incentivi la gestione associata dei servizi

In questi anni si è rafforzato il fenomeno che ha portato la nascita di nuovi soggetti partecipati dalle pubbliche amministrazioni. I numerosi protocolli, accordi, consorzi, istituzioni e unioni non producono il più delle volte le necessarie economie di spesa tali da giustificare la nascita di certi soggetti. Una serie di misure di deroga per questi potrebbero essere utili, se tali soggetti portano ad un passaggio di competenze e ad una reale razionalizzazione delle risorse.

Favorire la mobilità

Ancora diversi sono gli ostacoli che impediscono di fatto un migliore utilizzo del personale attraverso una ricollocazione per mobilità. Norme contrattuali vincolanti, resistenze del personale interno, vincoli negli organici e nei profili, costituiscono degli impedimenti alla mobilità; istituto che dovrebbe rientrare in un'attività di programmazione e riqualificazione del personale. Occorre rimuovere tali ostacoli in accordo con le organizzazioni sindacali.

Importante, in merito, è colmare i vuoti normativi (nell'ambito dei CCNL) in materia di mobilità della dirigenza.

Coniugare innovazione tecnologica e riforme legislative e organizzative

L'unione del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento dell'innovazione tecnologica sotto un unico ministro delegato deve portare a definire interventi integrati che agiscano sull'innovazione a trecentosessanta gradi dal punto di vista legislativo, contrattuale, organizzativo e tecnologico.

Potenziare gli Uffici del personale

In generale emerge una debolezza diffusa delle pubbliche amministrazioni come datori di lavoro non solo per i vincoli che caratterizzano il settore pubblico, ma anche per una mancata preparazione delle strutture e dei dirigenti. Occorrerebbe migliorare, pertanto, la formazione e il reclutamento degli addetti al personale, sia funzionari che dirigenti.

Analisi dei diversi settori del pubblico e riforme

Occorre organizzare il Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di garantire un confronto permanente sull'organizzazione ed il lavoro, con le Regioni, Province e gli Enti locali.

Si tratta di individuare con gli altri livelli di governo percorsi, norme, sistemi di buona gestione del personale sia dal punto di vista finanziario (costi) sia dal punto di vista aziendale (efficacia). Si tratta di un rapporto che in questi anni è stato episodico e che andrebbe reso sistematico.

Una particolare attenzione richiede il settore della Ricerca che ha cercato di superare le numerose rigidità imposte dall'ordinamento con interpretazioni ed applicazioni elastiche delle norme, generando il più delle volte irregolarità e criticità nell'amministrazione non facilmente superabili.

Tale settore pertanto richiederebbe una Commissione per il riordino, sia dal punto di vista scientifico, sia dal punto di vista amministrativo, degli enti di ricerca proprio al fine di individuare norme ed istituti.

Un aggiornamento normativo e un riordino dovrebbe riguardare in modo sistemico le norme sul pubblico impiego e le amministrazioni centrali.

4.10 Il Monitoraggio delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e dell'attività dei servizi ispettivi in ordine alle incompatibilità nei Ministeri e nelle Regioni

Per effettuare il predetto monitoraggio sono stati richiesti, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, i dati a tutte le amministrazioni centrali statali ed alle Regioni, le quali hanno in gran parte risposto, anche se in alcuni casi le risposte sono pervenute con ritardo ed in maniera incompleta.

Al riguardo è da segnalare che l'Agenzia del Territorio ha omesso di trasmette le informazioni richieste, mentre il Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti l'ha fatto in maniera incompleta, omettendo la quantificazione del risparmio stimato. In ultimo, l'Agenzia delle Dogane, che nel 2004 aveva del tutto omesso di trasmettere i dati, li ha inviati nel 2005 con notevole ritardo.

Al fine di effettuare un raffronto dei dati per gli anni 2004/2005 in maniera omogenea, sono state considerate solo le informazioni complete e comparabili per entrambi gli anni.

Pertanto, dai dati relativi a 14 Dicasteri risulta che i dipendenti collocati in part-time sono passati da 14.937 unità del 2004 a 15.078 del 2005, con un incremento rispetto all'anno precedente di 141 unità.

Considerato il personale in servizio dei predetti Dicasteri era rispettivamente di 207.839 nel 2004 e di 205.983 nel 2005, si osserva che l'incidenza percentuale del lavoro part-time nel 2004 è stata del 7,19%, con un risparmio pari a €. 67.241.556, mentre per l'anno 2005 l'incidenza percentuale è stata del 7,32% , con un risparmio di €. 71.687.835 (tab. A).

Relativamente alle informazioni richieste alle Regioni, si evidenzia che alcune di esse non hanno ritenuto di inviarle (Sicilia, Sardegna, Abruzzo, Toscana, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige e la Valle d'Aosta) determinando pertanto l'impossibilità di confrontare i dati 2005 con quelli pervenuti nell'anno precedente.

In ogni caso, in relazione ai dati pervenuti è emerso che il numero dei dipendenti collocati in part-time corrisponde a 2.002 unità su un totale di 33.740 dipendenti in servizio, con un rapporto percentuale pari al 5,93% ed un risparmio in termini finanziari di 10.257.548 euro.

Nei commi da 56 a 65 dell'articolo 1, legge 23 dicembre 1996, n. 662, confermati

dall'articolo 53 del d. lgs. 165/2001, era prevista, fra l'altro, l'istituzione di servizi ispettivi, richiamati anche dal d. lgs. 30 luglio 1999, n. 286. Per effettuare le verifiche a campione sull'osservanza delle norme in argomento e particolarmente sullo svolgimento di attività extra istituzionale non autorizzata, si è constatato che la totalità delle amministrazioni pur avendo costituito i predetti servizi non ha fatto seguire, poi, l'effettività dell'attività ispettiva.

Le amministrazioni hanno privilegiato in particolar modo il momento autorizzatorio delle prestazioni extra istituzionali, trascurando l'attivazione dei controlli e, quand'anche effettuati, il loro numero è apparso esiguo e tale da non connotare di significatività il dato campionario, salvo casi eccezionali, ove agli accertamenti è seguita anche una richiesta di intervento da parte dell'Ispettorato che si è avvalso, per le finalità ispettive, dell'apporto della Guardia di Finanza.

4.11 La Contrattazione Collettiva

Il quadro normativo generale

L'articolo 2, comma 3, del d. lgs. 165/2001 ha stabilito che la disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni sia regolata contrattualmente. Tale principio va letto nel contesto della cosiddetta "privatizzazione" del pubblico impiego, che comporta la riconduzione del rapporto di lavoro presso le pubbliche amministrazioni alle stesse regole valide per il lavoro nell'impresa.

In particolare il d. lgs. 165/2001 prevede le due tipologie contrattuali: da un lato, i contratti collettivi, da stipularsi secondo le modalità descritte negli artt. da 40 a 50 del d. lgs. 165/2001 (competenze dell'ARAN e dei comitati di settore, controllo dei costi contrattuali e competenze della Corte dei conti, procedimento di contrattazione nazionale, materie del contratto collettivo, nazionale ed integrativo, modello bipolare della contrattazione collettiva) e, dall'altro, i contratti individuali, che devono conformarsi ai principi espressi dall'articolo 45, comma 2, dello stesso d. lgs. 165/2001 (principio di parità di trattamento; effettività e corrispettività della retribuzione rispetto alle prestazioni effettuate; carattere esclusivamente migliorativo del trattamento definito dai contratti individuali rispetto a quanto stabilito nei contratti collettivi).

Le dinamiche contrattuali ed il ruolo dell'ARAN

La nuova disciplina in materia di relazioni sindacali e contrattazione collettiva, è stata introdotta originariamente con il decreto legislativo 4 novembre 1997 n.396, che ha modificato il d. lgs. 29/1993, trasfuso nel d. lgs. 165/2001.

In forza delle nuove regole sono state stipulati i contratti collettivi per il quadriennio normativo 1994-1997 e relativi bienni economici 1994-1995 e 1996-1997 e quelli del quadriennio normativo 1998-2001 e relativi bienni economici 1998-1999 e 2000-2001.

Più nel dettaglio, con la prima tornata contrattuale (1994-1997) si è determinato il primo, graduale, inserimento nel contesto "privatizzato", delle discipline contrattuali del rapporto di lavoro, secondo il sistema coordinato di convivenza delle fonti normato dall'art.69, comma 1, primo e secondo periodo del d. lgs. 165 del 2001.
Con la seconda tornata (1998-2001) si è completata la fase transitoria prevista dallo stesso art.69, comma 1 (terzo periodo).
Nel corso della conclusa contrattazione collettiva 2002-2005, in fase di completamento, il sistema può dirsi pienamente a "regime", avendo definitivamente cessato di efficacia le norme pubblicistiche anteriori al 1993 in materia di rapporto di lavoro pubblico.

Il sistema di finanziamento della contrattazione collettiva nazionale.

L'art.48 del d. lgs. 165/2001 e gli articoli 16 e 17 della legge 448 del 28 dicembre 2001 (legge finanziaria per l'anno 2002) disciplinano il finanziamento della contrattazione collettiva del personale pubblico, determinandone gli incrementi nei limiti dei tassi di inflazione programmati e modificando il procedimento di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

Le procedure di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa sono normate al fine di garantire il rispetto dei limiti di spesa pubblica, in modo che, successivamente alla fase di allocazione delle risorse, la contrattazione stessa rispetti i vincoli di bilancio non eccedendo i limiti generali di finanza pubblica (compatibilità economico-finanziaria), nonché, per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello, anche i limiti posti dai

contratti collettivi nazionali.

In particolare, il primo comma dell'articolo 17 della citata L.448/2001 ha aggiunto due periodi all'articolo 47, comma 3 del d. lgs. 165/2001, prevedendo un controllo aggiuntivo, esercitato dal Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sulle ipotesi di CCNL stipulati nei comparti diversi dallo Stato.

Anteriormente alle modifiche apportate dalla legge finanziaria per il 2002 era previsto che i CCNL fossero sottoposti solo alla valutazione del competente comitato di settore, che, per le amministrazioni statali, è costituito dallo stesso Governo, in qualità di datore di lavoro.

Nelle amministrazioni diverse da quelle statali, invece, il Governo interveniva esclusivamente attraverso l'emanazione dell'atto di indirizzo all'ARAN, teso ad assicurare un controllo preventivo, con riferimento agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica nazionale. Per tali amministrazioni, infatti, il Governo non assume la veste di parte datoriale pubblica, ma esclusivamente quella di garante degli equilibri di finanza pubblica, prescritti nei documenti di programmazione economico-finanziaria.

Ai sensi del vigente articolo 47 del d. lgs. 165/2001, come modificato dal citato articolo 17, della legge finanziaria per l'anno 2002, per le amministrazioni diverse dello Stato si aggiunge ora, al controllo preventivo esercitato attraverso l'atto di indirizzo all'ARAN ed al parere del competente comitato di settore, il controllo del Governo che agisce in veste di garante degli equilibri di finanza pubblica .

4.12 La contrattazione integrativa.

Quadro normativo

Il quadro normativo in materia di contrattazione integrativa è delineato dal d. lgs. 396 del 1997, modificativo del d. lgs. 29/1993 poi trasfuso nel d. lgs. 165/2001.

Le norme del d. lgs. 165/2001 ipotizzano la contrattazione integrativa del lavoro pubblico quale livello derivato, per competenza e valore, dal livello nazionale.

E' infatti prescritto che la contrattazione di secondo livello, ai sensi dell'articolo 40, del d. lgs. 165/2001, si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali previsti dai contratti collettivi nazionali.

Ne deriva che il carattere integrativo di tale livello contrattuale si manifesta non come indipendenza in senso "proprio" (vale a dire, come nel settore privato, quale livello autonomo e tendenzialmente "slegato" dal livello nazionale, costituito quale contratto dei "minimi" retributivi e di tutela), ma con un carattere di derivazione normo-retributiva, nel senso che tutti i contenuti della contrattazione integrativa sono nel contratto nazionale (soggetti, oggetto, procedure, livelli, risorse finanziarie), in virtù di un principio di interdipendenza fra i due livelli contrattuali.

A garanzia di tale vincolo di interdipendenza, la legge dispone che non possono essere sottoscritti, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Per assicurare la coerenza dei contratti integrativi al contratto nazionale ed a vincoli di bilancio è prevista dal comma 3 dello stesso articolo 40, la sanzione della nullità delle clausole difformi (cosiddetta "nullità reale").

Nel nuovo modello relazionale, la contrattazione integrativa ha assunto un ruolo rilevante nell'ambito della gestione del personale e nell'attuazione dei nuovi istituti contrattuali (come ad esempio quello della progressione economica orizzontale). La contrattazione integrativa costituisce uno strumento di primaria importanza, potendo promuovere autonomia e responsabilità, politiche premiali e meritocratiche, efficienza dei servizi.

Controllo dei costi della contrattazione integrativa.

Il problema della tenuta della contrattazione collettiva, sotto il versante del controllo della spesa, assume specifica rilevanza proprio per ciò che attiene alla contrattazione integrativa. Questa, spesso, si determina al di fuori dei limiti di natura normativa e finanziaria posti dal contratto di primo livello. La produzione legislativa recente si è quindi indirizzata alla creazione di istituti che consentano il controllo della spesa derivante dalla contrattazione integrativa.

A tale riguardo, l'art. 20, comma 1, lettera *e*), della legge 23 dicembre 1999, n. 488 (integrativo dell'art.39, della legge 27 dicembre 1997, n.449), già aveva affidato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze il ruolo di controllo di detti contratti per i comparti Ministeri ed Enti pubblici non economici (enti con più di 200 dipendenti).

L'attività di controllo, svolta dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, è principalmente finalizzata ad impedire che gli oneri derivanti dall'attuazione dei nuovi sistemi di classificazione e di progressione professionale eccedano le disponibilità finanziarie che confluiscono nei fondi unici di amministrazione. Qualora tale controllo abbia esito negativo il contratto sottoscritto non può essere applicato.

La legge finanziaria per l'anno 2002 ha, a sua volta, rafforzato il sistema dei controlli.

In particolare, l'accertamento congiunto della compatibilità economico-finanziaria del Dipartimento della funzione pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato, previsto dalla legge 488/1999, è stato esteso agli enti pubblici, indicati nominativamente dall'articolo 70, comma 4, del d. lgs. 165/2001 (CNEL, ENAC, CONI, Cassa Depositi e Prestiti, UNIONCAMERE, ASI, ENEA), per i quali ne era controversa l'applicazione. È, inoltre, ribadito che gli oneri relativi ai passaggi di personale all'interno delle aree sono a carico dei fondi unici di amministrazione e, in ogni caso, delle risorse per la contrattazione integrativa.

Infine, è previsto un sistema aggiuntivo di controlli esterni sulla contrattazione integrativa, in cui, a diverso titolo, intervengono i comitati di settore, la Ragioneria Generale dello Stato, il Dipartimento della funzione pubblica ed il Governo.

In particolare è stabilito che:

- i comitati di settore e il Governo procedono a verifiche congiunte in merito alle implicazioni finanziarie complessive della contrattazione integrativa di comparto, definendo criteri di riscontro, anche a campione, sui contratti integrativi delle singole amministrazioni;
- gli organi di controllo interno previsti nelle singole amministrazioni devono inviare annualmente specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica;
- nel caso in cui i controlli evidenzino costi non compatibili con i vincoli di bilancio, le relative clausole dell'accordo integrativo sono nulle di diritto.

Inoltre, è disposto che per la contrattazione integrativa le grandezze finanziarie impegnate e definite percentualmente nella legge finanziaria per le amministrazioni dello Stato, vincolano anche le amministrazioni non statali, tenute al rispetto dei medesimi limiti percentuali. Analogamente su tutte le amministrazioni grava l'obbligo di finanziarie con il

fondo unico di amministrazione le progressioni professionali (ultimo periodo del comma 1 dell'art. 16, ed ultimo periodo del comma 7 dello stesso art. 16).

La legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria per l'anno 2003), ha esteso l'accertamento congiunto di cui alla legge 488/1999, anche agli enti di ricerca con organico superiore a duecento unità.

Infine la legge 23 dicembre 2005, n.266 (legge finanziaria 2006), ai commi 189 e seguenti, ha imposto un meccanismo di congelamento dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato, delle agenzie, incluse le Agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, inclusi gli enti di ricerca e di quelli di cui all'articolo 70, comma 4, e delle università, "cristallizzandolo", a decorrere dell'anno 2006, nell'importo storico determinato al 2004.

L'unica possibilità di incremento dei suddetti fondi è legato all'introito degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali (che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004), situazione che si è potuta verificare per quei comparti che ancora non avevano stipulato il contratto di rinnovo biennale e che hanno potuto beneficiare della quota percentuale – nelle misure previste dalle leggi finanziarie – finalizzata alla contrattazione integrativa.

E' inoltre precisato che gli importi relativi alle spese per le progressioni all'interno di ciascuna area professionale o categoria continuano ad essere a carico dei pertinenti fondi e sono portati, in ragione d'anno, in detrazione dai fondi stessi per essere assegnati ai capitoli stipendiali fino alla data del passaggio di area o di categoria dei dipendenti che ne hanno usufruito, o di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta in modo da essere rassegnati, da tale data, ai fondi medesimi.

Il descritto procedimento è, in qualche modo "sorvegliato" dal collegio dei revisori di ciascuna amministrazione (ovvero dall'organo di controllo interno equivalente), il quale è tenuto a "vigilare" sulla corretta applicazione della normativa.

4.13 La sessione contrattuale 2002 -2005

La tornata contrattuale 2002-2005 si colloca nel solco della precedente tornata per il quadriennio 1998 - 2001, la quale, già sulla scorta dell'esperienza del primo quadriennio contrattuale "privatistico" (1994-1997) si è fortemente impegnata al fine di fornire la più ampia disciplina contrattuale agli istituti del rapporto di lavoro, secondo un modello di

feconda concorrenza fra fonti pubblicistiche e contrattuali, tipica del settore privato.

Nel corso degli anni 2003, 2004, 2005 e 2006 con la stipulazione dei CCNL - relativi al quadriennio 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, e infine quelli relativi al secondo biennio economico 2004-2005 - può dirsi del tutto completata l'attuazione della disciplina in materia di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva prevista dal d. lgs. 165/2001.

I Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al quadriennio 2002-2005 e al primo biennio economico 2002-2003.

Le trattative relative alla tornata negoziale 2002-2005 sono state precedute, in data 18-12-2002, dalla stipula del contratto collettivo quadro per la ridefinizione dei comparti di contrattazione.

Per quanto attiene il personale non dirigente, complessivamente, sono stati definitivamente sottoscritti i C.C.N.L. per il quadriennio 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003 relativi ai seguenti comparti di contrattazione:

Comparto delle Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze) - sottoscrizione in data 26 maggio 2004;

Comparto Ministeri (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze) - sottoscrizione in data 12 giugno 2003;

Comparto Regioni e Autonomie Locali (Comitato di settore costituito da: Conferenza dei Presidenti delle Regioni, ANCI, UPI, Unioncamere) sottoscrizione in data 21 gennaio 2004;

Comparto Sanità (Comitato di settore costituito da: Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Ministero della Salute) sottoscrizione in data 19 aprile 2004;

Comparto Scuola (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica - Ministero dell'economia e delle finanze – Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca) sottoscrizione in data 24 luglio 2003;

Comparto Agenzie fiscali (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica - Ministero dell'economia e delle finanze – Direttori delle Agenzie fiscali) sottoscrizione in data 28 maggio 2004;

Comparto Enti pubblici non economici (Comitato di settore costituito da: Presidenti degli enti pubblici non economici) sottoscrizione in data 28 novembre 2004;

Comparto Università (Comitato di settore costituito da: Conferenza dei Presidenti dei Rettori delle Università Italiane) sottoscrizione in data 27 gennaio 2005;

Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze) sottoscrizione 17 maggio 2004;

Comparto Accademie e Conservatori (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica - Ministero dell'economia e delle finanze – Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca) sottoscrizione in data 16 febbraio 2005.

Comparto degli Istituti ed Enti di ricerca e sperimentazione (Comitato di settore costituito da Presidenti degli Enti di ricerca) sono stati sottoscritti, in via definitiva, in data 7 aprile 2006, il contratto collettivo nazionale relativo al quadriennio 2002-2005 e primo biennio 2002-2003 ed il CCNL per il secondo biennio 2004-2005

Per quanto riguarda gli **Enti ex art. 70 del d. lgs. 5 del 2001**, che costituiscono una sorta di Aziende **"monocomparto"**, ai sensi del comma 4 del citato articolo 70, sono stati sottoscritti, nel corso degli anni 2003, 2004 e 2005, i seguenti CCNL:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell'**UNIONCAMERE** - periodo economico 2001-2002 e 2003 - In data 14/04/2005;
- CCNL per la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale nel biennio 2002 - 2003 al personale non dirigente dell'**ENEA** In data 15/07/2004;
- CCNL per il personale non dirigente della Cassa Depositi e Prestiti - biennio contrattuale 2002 - 2003 (S.G. G.U. n. 147 del 25 giugno 2004) In data 01/06/2004;
- Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale non dirigente dell'**ENEA** In data 15/03/2004;
- CCNL ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente del **CNEL** sottoscritto in data 14/2/2001. In data 24/07/2003;
- CCNL per il personale non dirigente dell'**UNIONCAMERE** quadriennio normativo 1999 - 2002 e biennio economico 1999 – 2000. In data 04/03/2003.
- Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al **PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CNEL** per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003. Sottoscritto il 18/07/2006.

Rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al secondo biennio economico 2004-05.

L'avvio delle trattative per il rinnovo del secondo biennio economico è avvenuto con ritardo a causa dell'insufficienza delle risorse, stanziate nelle leggi finanziarie per il 2004 e 2005, rispetto alle richieste sindacali. La situazione è stata sbloccata dal protocollo d'intesa Governo-sindacati del 27 maggio 2005 con il quale il Governo si è impegnato all'ulteriore stanziamento pari ad un incremento aggiuntivo dello 0,7 % a decorrere dall'anno 2006.
Sono stati sottoscritti:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, sottoscritto in via definitiva il 7/12/2005;

- Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Ministeri biennio economico 2004 – 2005, sottoscritto in via definitiva il 7/12/2005;

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Scuola, sottoscritto in via definitiva 7/12/2005;

- Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Accademie e Conservatori (AFAM), sottoscritto in via definitiva 16/2/2006;

- Comparto Agenzie fiscali, sottoscritto l'08/06/2006;

- Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri, sottoscritto il 13.4.2006;

- Comparto Sanità, sottoscritto il 5.6.2006;

- Comparto Regioni ed autonomie locali: il contratto è stato sottoscritto il 09/05/2006;

- Comparto Università, sottoscritto il 28.3.2006;

- Comparto degli Istituti ed Enti di ricerca e sperimentazione, in data 07/04/2006 (contestualmente al CCNL relativo al quadriennio 2002-2005 e primo biennio 2002-2003);

- Comparto Enti pubblici non economici, sottoscritto l' 08/05/2006;

- Comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale, sottoscritto l'11/04/2006;

- Enti art. 70 d. lgs. 165/2001, Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del CNEL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 18/07/2006.

Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi alle AREE DIRIGENZIALI

Per quanto attiene il **personale dirigente**, è stato concluso per pressoché tutte le aree contrattuali, l'iter negoziale per il rinnovo dei C.C.N.L. relativi al quadriennio normativo 2002 - 2005 al primo biennio economico 2002 – 2003.

In particolare, sono stati sottoscritti in via definitiva i seguenti CCNL:

a) DIRIGENZA AREA I (Aziende, Ministeri):
(Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, PCM, Ricerca, Università, dal 23/09/2004 fanno parte di distinte aree dirigenziali.)
- CCNL area I - Dirigenza quadriennio normativo 2002/2005 e biennio economico 2002/2003, in data 21/04/2006;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro Area I – dirigenza - biennio economico 2004/2005, in data 21/04/2006.

b. DIRIGENZA AREA II (Regioni ed Autonomie locali):
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 22.2.2006;

c) DIRIGENZA SANITA' AREA III (amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale):
- Contratto Collettivo Nazionale di lavoro dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale II biennio 2004-2005, sottoscritto il 5.7.2006.

d) DIRIGENZA SANITA' AREA IV (medica e veterinaria):
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza Medico - Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale II Biennio 2004-2005, sottoscritto il 5.7.2006.

e) DIRIGENZA AREA V (scuola):
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dirigente dell' area V quadriennio giuridico 2002-05 e I° biennio economico 2002-03, sottoscritto il 11.4.2006;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area V della Dirigenza per il secondo biennio economico 2004-2005, sottoscritto l'11. 4.2006.

f) DIRIGENZA AREA VI (Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici)
(*Agenzie fiscali ed Enti pubblici non economici prima del 23/09/2004 facevano parte della Dirigenza Area I*):
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 relativo all'area VI della dirigenza, sottoscritto il 1 agosto 2006;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per il biennio economico 2004-2005 relativo all'area VI della dirigenza, sottoscritto il 1 agosto 2006.

g) DIRIGENZA AREA VIII (Presidenza del Consiglio dei Ministri)
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente dell'area VIII per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002 – 2003, sottoscritto il 13.4.2006;
- CCNL relativo al personale dirigente dell'area VIII per il biennio economico 2004 – 2005, sottoscritto il 13.4.2006.

4.14 Gli ACCORDI NAZIONALI QUADRO - anni 2003, 2004 e 2005:

Gli accordi nazionali quadro definiscono o modificano i comparti e le aree di contrattazione collettiva e regolano gli istituti contrattuali comuni a tutte le pubbliche amministrazioni oppure riguardanti più comparti e aree. Nel corso degli anni 2003, 2004 e 2005 sono stati sottoscritti i seguenti Accordi Quadro che Definiscono e/o modificano i comparti e le aree di contrattazione collettiva ovvero regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti e aree di contrattazione:

26/07/2005
Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria del personale del cnipa. Tempistica delle procedure elettorali

12/01/2005
Protocollo di intesa per la costituzione e il funzionamento del comitato paritetico di cui all'art. 43 del d. lgs. 165/2001 (e relativo regolamento di funzionamento, approvato in data 18 gennaio 2005)

23/09/2004
Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002 - 2005

23/09/2004
Contratto sulla richiesta di interpretazione autentica dell'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 sull'utilizzo dei diritti e delle prerogative sindacali

03/08/2004
CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2004 - 2005

06/04/2004
Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 8 della parte I dell'accordo collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rsu per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento

elettorale

22/03/2004
Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali

12/02/2004
Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del comparto istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale. Tempistica delle procedure elettorali

24/07/2003
CCNQ di rinnovo del CCNQ su arbitrato e conciliazione stipulato il 23 gennaio 2001

07/07/2003
Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del comparto scuola. Tempistica delle procedure elettorali

17/04/2003
Protocollo di intesa per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Paritetico di cui all'art. 43 del d.lgs. 165/2001

Si rappresenta di seguito la situazione di comparti ed aree contrattuali, tramite alcune tabelle.

Contratti collettivi ancora in itinere (al settembre 2006)

COMPARTI (personale non dirigente)	CONTRATTI	ITER
Segretari comunali e provinciali	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per i bienni economici I (2002/2003) e II (2004/2005)	Emanato l'atto di indirizzo dell'11-7-06

AREE DIRIGENZA	CONTRATTO	ITER
Area II (Regioni ed autonomie locali)	CCNL per il II biennio economico (2004/2005)	atto di indirizzo del comitato di settore inviato all'Aran il 22 settembre 06
Area VII (Università, Ricerca)	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per i bienni economici I (2002/2003) e II (2004/2005)	in attesa dell'atto di indirizzo da parte del comitato di settore

Contratti sottoscritti in via definitiva

COMPARTI (personale non dirigente)	CONTRATTI	Data di sottoscrizione
Scuola	CCNL per il II biennio economico 2004/2005	Sottoscrizione definitiva il 7-12-2005 (II biennio)
	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 24-7-2003 (quadriennio e I biennio)
Ministeri	CCNL per il II biennio economico	Sottoscrizione

	2004/2005	definitiva il 21-4-2006 (*coda contrattuale per adeguamenti retributivi del II biennio*) Sottoscrizione definitiva il 7-12-2005 (II biennio)
	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 12-6-2003 (quadriennio e I biennio)
Università	CCNL per il II biennio economico 2004/2005	Sottoscrizione definitiva il 28-3-2006 (II biennio)
	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 28-1-2005 (quadriennio e I biennio)
Enti di ricerca	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per i bienni economici I (2002/2003) e II (2004/2005)	Sottoscrizione definitiva il 7-4-2006 (quadriennio e relativi bienni)
PCM	CCNL per il II biennio economico 2004/2005	Sottoscrizione definitiva il 13-4-

		2006 (II biennio)
	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 7-5-2004 (quadriennio e I biennio)
Agenzie fiscali	CCNL per il II biennio economico 2004/2005	Sottoscrizione definitiva il 8-6-2006 (II biennio)
	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 28-5-2004 (quadriennio e I biennio)
Regioni ed autonomie locali	CCNL per il II biennio economico 2004/2005	Sottoscrizione definitiva il 9-5-2006 (II biennio)
	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 22-1-2004 (quadriennio e I biennio)
Sanità	CCNL per il II biennio economico 2004/2005	Sottoscrizione definitiva il 5-6-2006 (II biennio)
	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 19-4-2004 (quadriennio e I

		biennio)
Aziende ad ordinamento autonomo	CCNL per il II biennio economico 2004/2005	Sottoscrizione definitiva il 21-4-2006 (*coda contrattuale per adeguamenti retributivi del II biennio*) Sottoscrizione definitiva il 7-12-2005 (II biennio)
	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva IL 26-5-2004 (quadriennio e I biennio)
Accademie e conservatori (AFAM)	CCNL per il II biennio economico 2004/2005	Sottoscrizione definitiva il 11-4-2006 (II biennio)
	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 16-2-2005 (quadriennio e I biennio)
Enti pubblici non economici	CCNL per il II biennio economico 2004/2005	Sottoscrizione definitiva il 8-5-2006 (II biennio)

	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 28-11-2003 (quadriennio e I biennio)

AREE DIRIGENZA	CONTRATTO	Data di sottoscrizione
Area I (Ministeri ed Aziende autonome)	CCNL 2002-2005 e relativi bienni economici 2002-03 e 2004-05	Sottoscrizione definitiva il 21-4-06 (quadriennio e relativi bienni)
Area II (Regioni ed autonomie locali)	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 22-2-2006 (quadriennio e relativi bienni)
Area III e IV (dirigenza sanitaria, medica e veterinaria)	CCNL per il II biennio economico 2004/2005 CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003	Sottoscrizione definitiva il 6-7-2006 (II biennio) Sottoscrizione definitiva il 3-11-2005 (quadriennio e I biennio)

Area V (Scuola ed AFAM)	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per i bienni economici I (2002/2003) e II (2004/2005)	Sottoscrizione definitiva il 11-4-2006 (quadriennio e relativi bienni)
Area VI (Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici)	CCNL per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per i bienni economici I (2002/2003) e II (2004/2005)	Sottoscrizione definitiva il 1-8-2006 (quadriennio e relativi bienni)
Area VIII (Presidenza del Consiglio dei Ministri)	CCNL 2002-2005 e relativi bienni economici 2002-03 e 2004-05	Sottoscrizione definitiva il 13-4-06 (quadriennio e relativi bienni)

4.15 I procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico

Il quadro generale

In deroga alle generali disposizioni normative del d. lgs. n.165/2001, alcune categorie di personale puntualmente indicate - Forze di polizia e Forze armate, carriera diplomatica, prefettizia e, a partire dal 2006, Vigili del fuoco e dirigenti penitenziari - non sono sottoposte alla contrattazione collettiva di tipo privatistico svolta dall'ARAN e dalle organizzazioni sindacali, ma, per espressa previsione, "rimangono disciplinate dai rispettivi ordinamenti" (articolo 3 cit. d. lgs. 165/2001).

In sintesi, con riguardo alla fonte di produzione della disciplina sul rapporto di lavoro, tali categorie ricadono nei "**procedimenti negoziali**", all'esito dei quali viene emanato un decreto del Presidente della Repubblica, che recepisce il contenuto di accordi sindacali e di concertazione con le rappresentanze interessate.

Le trattative per la definizione degli accordi sindacali e di concertazione, poi recepiti nel decreto del Presidente della Repubblica, si svolgono presso il Dipartimento della Funzione Pubblica tra la **delegazione di parte pubblica, - composta dal Ministro per la funzione pubblica, che la presiede,** e dagli altri Ministri interessati o Sottosegretari

delegati - e le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale, individuate con decreto del Ministro per la funzione pubblica in base ai criteri vigenti nel pubblico impiego per l'accertamento della rappresentatività (dato associativo; dato elettorale).
Per le Forze armate e per le Forze di polizia ad ordinamento militari (Carabinieri, Guardia di finanza), ai procedimenti negoziali intervengono le rappresentanze militari del personale (COCER).

I DPR emanati, per ciascuna categoria di personale, a conclusione del procedimento negoziale disciplinano le materie espressamente indicate dalle disposizioni di legge di riferimento, tra le quali, in particolare, il trattamento economico fondamentale ed accessorio.

Con interventi adottati nel periodo compreso tra la fine del 2004 e l'avvio del 2006, il legislatore ha incluso nel personale "ad ordinamento pubblicistico" anche il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e la carriera dirigenziale penitenziaria.
Per il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, **la legge 30 settembre 2004, n. 252** e il relativo **d. lgs. 13 ottobre 2005, n. 217,** dispongono l'istituzione di un autonomo comparto di negoziazione, denominato «vigili del fuoco e soccorso pubblico», con la previsione nel suo ambito di due procedimenti negoziali, uno per il personale attualmente inquadrato nelle qualifiche dirigenziali e nei profili professionali del settore operativo richiedenti, ai fini dell'accesso, la laurea specialistica e l'altro per il restante personale. È, inoltre, stabilito un nuovo ordinamento del personale in relazione alle esigenze operative, funzionali, tecnico-logistiche, amministrative e contabili, anche attraverso l'introduzione di nuovi istituti diretti a rafforzare la specificità del rapporto di impiego, in aggiunta ai peculiari istituti già previsti.

Per i dirigenti penitenziari, la legge **27 luglio 2005, n. 154 e il d. lgs. 15 febbraio 2006, n.63,** recante l'ordinamento della carriera dirigenziale penitenziaria, in considerazione della particolare natura delle funzioni esercitate, riconoscono il relativo rapporto di lavoro come rapporto di diritto pubblico.

Per queste categorie di personale, per l'innanzi sottoposte al diverso regime di contrattazione collettiva privatistica tra l'ARAN e i sindacati, la tornata contrattuale 2006 – 2007 si presenta particolarmente delicata, in primo luogo per il mutamento della sede e per la diversa composizione delle delegazioni, di parte pubblica e di parte sindacale, chiamate a definire il contenuto dell'accordo e del DPR di recepimento. Saranno, inoltre, numerosi i nodi normativi da sciogliere e le soluzioni da individuare in relazione agli aspetti problematici determinati dal passaggio dal vecchio regime privatistico alla nuova disciplina.

L'attività svolta nel biennio economico 2004 – 2005

Con riguardo all'attività svolta nel corso del 2005, appare indispensabile, per la stessa struttura dei procedimenti negoziali che, analogamente a quanto accade per il personale pubblico contrattualizzato, si articolano in quadrienni normativi e in bienni economici, fare riferimento all'intero arco temporale del biennio economico 2004 – 2005, che è il secondo della tornata contrattuale 2002 – 2005.

Comparto Difesa e Sicurezza

Occorre premettere che il **d. lgs. 30 maggio 2003, n. 193,** emanato su proposta del Ministro per la Funzione Pubblica in attuazione della legge di delega 29 marzo 2001, n. 86, al fine di operare una razionalizzazione della struttura retributiva del personale in questione, ha sostituito, a decorrere dal 1° gennaio 2005, il precedente sistema dei livelli retributivi - con i correlati scatti gerarchici, scatti aggiuntivi ed emolumenti pensionabili - con un sistema stipendiale semplificato, basato su parametri corrispondenti alle qualifiche o ai gradi delle Forze di polizia e delle Forze armate.
L'introduzione del sistema dei parametri comprende anche il conglobamento nello stipendio dell'indennità integrativa speciale, analogamente a quanto previsto per il personale di altri comparti del pubblico impiego.

Gli accordi sindacali e di concertazione per il biennio economico 2004 - 2005, recepiti nei **DDPR** del 5 novembre 2004 **n. 301** per le Forze di Polizia e **n. 302** per le Forze Armate, hanno definito gli incrementi contrattuali biennali in coerenza con tale nuovo sistema di parametri stipendiali, assicurando, con le risorse stanziate dalla legge finanziaria per il 2004 (articolo 3, comma 47, della legge 24 dicembre 2003, n. 350), alle retribuzioni medie un incremento pari, a regime, al 4,75 %, con un beneficio mensile medio *pro capite* di euro 111.

Nel maggio del 2005, la vertenza aperta dai dipendenti pubblici sulla disponibilità complessiva delle risorse finanziarie da destinare al rinnovo contrattuale del biennio 2004 – 2005 è entrata in una fase decisiva.

La vertenza si è conclusa positivamente con la firma dell'Accordo Governo - Parti sociali del 27 maggio 2005, con il quale, per il biennio 2004/2005, sono state pattuite

risorse ulteriori (pari ad uno 0,7% aggiuntivo) rispetto a quelle già stanziate nelle leggi finanziarie per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego, per un importo complessivo del 5,01 % nel biennio di riferimento, unitamente alla introduzione di importanti principi di produttività basati sul merito e sulla qualità delle prestazioni.

Per il comparto Difesa e Sicurezza, per il quale, alla data del predetto Accordo, erano già stati emanati i DDPR di recepimento degli accordi sindacali e di concertazione per il biennio in questione, è stato, dunque necessario riaprire le trattative con i sindacati e le rappresentanze militari, che si sono concluse nel mese di aprile 2006.

Con i **DDPR del 28 aprile 2006 n. 220 per le Forze di Polizia e n. 221 per le Forze Armate**, infatti, sono stati recepiti gli accordi sindacali e di concertazione, sottoscritti presso la funzione pubblica il 20 aprile 2006, integrativi del biennio economico 2004 – 2005 (cd. "coda contrattuale") per l'utilizzo delle risorse ulteriori (rispetto a quelle già attribuite per il medesimo biennio economico) stanziate dalla legge finanziaria 2005 per l'aggiornamento del tasso di inflazione programmata e per il recupero del differenziale inflativo del biennio precedente, pari ad uno 0, 71%, e dalla legge finanziaria 2006 in attuazione dell'Accordo Governo – parti sociali del 27 maggio 2005, pari ad un ulteriore 0,7%.

Il beneficio ulteriore attribuito, che si aggiunge agli incrementi retributivi già conseguiti nel biennio, è pari a 34 euro medi mensili.

Carriera prefettizia

Per la carriera prefettizia, nel corso del 2005, sono state avviate e si sono svolte le trattative con le organizzazioni sindacali per il rinnovo biennale del "contratto". Con il **DPR 28 novembre 2005, n. 293**, è stato recepito l'accordo sindacale, sottoscritto presso la funzione pubblica il 7 novembre 2005, relativo al secondo biennio economico 2004 - 2005.

Come per il comparto Sicurezza e Difesa, anche per il personale della carriera prefettizia è stato necessario, poi, riaprire le trattative negoziali (c.d. "coda contrattuale") per definire l'utilizzo delle risorse aggiuntive stanziate dalla legge finanziaria 2006 (articolo 1, comma 177, della legge 23 dicembre 2005, n. 266), in attuazione dell'Accordo Governo – parti sociali del 27 maggio 2005, pari ad uno 0,7% ulteriore. Le trattative si sono concluse con la firma dell'accordo sindacale del 7 marzo 2006, poi recepito nel **DPR 3 aprile 2006.**

Carriera diplomatica

Per la carriera diplomatica, in difformità rispetto al restante pubblico impiego, la tornata contrattuale quadriennale copre il periodo 2004 - 2007. Nel 2005, sono state avviate e si sono svolte le trattative negoziali per pervenire alla disciplina sia degli istituti giuridici che del trattamento economico del personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia.

Sotto il profilo procedurale, le trattative si sono concluse nel mese di dicembre 2005 con la firma dell'accordo sindacale, poi recepito nel **DPR 20 gennaio 2006, n. 107.**
È stato sostanzialmente confermato l'impianto del precedente DPR, ma con importanti integrazioni contenutistiche che riguardano la tutela del dirigente sindacale, la copertura assicurativa per i rischi professionali e le responsabilità civili, i congedi parentali.

4.16 Il trattamento di previdenza e di fine lavoro dei dipendenti pubblici

Il quadro generale

Il sistema di previdenza complementare, intesa come forma di integrazione pensionistica volontaria alla prestazione obbligatoria generale pubblica, è stato riformato per effetto della legge di delegazione 23 agosto 2004, n.243, attuata – per il solo settore privato – dal d. lgs. 5 dicembre 2005, n.252.

Infatti, l'applicabilità della riforma ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni è subordinata a successive armonizzazioni da definire previo confronto tra i datori di lavoro (amministrazioni statali, regioni, enti locali, autonomie funzionali) e le organizzazioni comparativamente più rappresentative dei prestatori di lavoro.

La prescrizione del necessario momento pattizio ha creato, in ambito pubblico, una vera e propria riserva di contrattazione negoziale a livello nazionale per l'istituzione delle forme pensionistiche complementari dei dipendenti contrattualizzati: dunque, per dar vita a fondi di previdenza complementare per i lavoratori del pubblico impiego è necessario un atto negoziale collettivo nazionale.

Tuttavia, il fattore di criticità per la sostanziale attivazione dei fondi pensione nel lavoro pubblico è rappresentato dal sistema di finanziamento, che comporterà la

necessaria transizione dei dipendenti pubblici ancora assoggettati all'attuale regime della comunemente detta "buonuscita" (trattamento di fine servizio, indennità di cessazione dal servizio, etc.) al sistema del trattamento di fine rapporto di matrice civilistica: infatti, mentre la copertura finanziaria per i fondi pensione dei dipendenti privati è garantita dalle quote annuali di trattamento di fine rapporto interamente versate nel fondo dal datore di lavoro, per i dipendenti pubblici il finanziamento della buonuscita è assicurata da un meccanismo di "contribuzione virtuale" fondato su accantonamenti figurativi computati dall'I.N.P.D.A.P., e la prestazione finale erogata dall'ente al momento della cessazione dal servizio non è calcolata in base alla sommatoria dei contributi figurativi accantonati, bensì in funzione della retribuzione dell'ultimo mese o anno di servizio del dipendente.

D'altronde, anche per i dipendenti pubblici già in regime di trattamento di fine rapporto, la gestione annuale delle quote di TFR continua ad essere meramente figurativa per mancanza di effettive disponibilità finanziarie da destinare a copertura, ed in caso di adesione del dipendente al fondo pensione di appartenenza i versamenti periodici al fondo non sarebbero reali, bensì ancora figurativi, cosicché l'I.N.P.D.A.P., al momento della cessazione dal servizio del dipendente, conferirà al fondo il montante delle quote accantonate e rivalutate annualmente.

Attività

Allo stato attuale sono definite macro-aree di aggregazione tra i vari settori del pubblico impiego ai fini dell'istituzione di corrispondenti fondi pensione intracompartimentali :

Amministrazioni Statali – Amministrazioni Parastatali - Aziende autonome
Enti locali – Sanità
Medici
Scuola
Università – Ricerca.

L'istituzione di fondi pensione afferenti ad un sostanzioso numero di potenziali aderenti è dovuta alla necessità di ridurre pro-quota l'incidenza dei costi di avviamento e di gestione dei fondi; poiché nel bilancio dello Stato era stanziato un finanziamento per la copertura delle spese di avvio del solo fondo delle amministrazioni statali, nel corso

dell'anno è stato presentato in Parlamento un emendamento all'articolo 74 della legge finanziaria 388/2000 per ricorrere al medesimo finanziamento ai fini della copertura delle spese di avvio di tutti i fondi pensione: l'emendamento, approvato in prima lettura con parere favorevole di maggioranza ed opposizione, non è stato approvato in via definitiva per il sopraggiungere della fine della legislatura.

E' stato inoltre predisposto uno schema di decreto del Presidente del Consiglio dei ministri per la individuazione dei soggetti istituzionali competenti alla designazione dei componenti di parte datoriale negli organi statutari degli istituendi fondi pensione (Consiglio di Amministrazione, Revisori dei Conti, Delegati d'Assemblea).

Per quanto concerne il Fondo pensione "ESPERO" per il personale della Scuola, unico fondo pensione attualmente esistente ed istituito nel 2003, dal 1° gennaio 2005 è stato previsto il periodo di inizio di operatività, anche ai fini di determinare una data certa per il riconoscimento in favore degli aderenti del contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro.

Alla data del 31 dicembre 2005 risultano iscritti al Fondo Espero 35.205 unità lavorative, pertanto il Fondo è entrato nella fase a regime di piena attività, che proseguirà nel corso dell'anno 2006 con la costituzione degli organi sociali del Fondo e con l'impiego delle risorse contributive.

Il Dipartimento ha costantemente monitorato nel corso dell'anno 2005 l'attività del Fondo e l'andamento delle adesioni dei lavoratori.

A tal fine, sono state coinvolte nella menzionata attività tutte le strutture esterne coinvolte nella gestione del Fondo, quali gli organi amministrativi del Fondo Espero, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, la Commissione di Vigilanza su Fondi Pensione, l'I.N.P.D.A.P. e l'A.Ra.N.

Il Dipartimento ha coordinato allo scopo numerosi incontri tecnici e riunioni istruttorie con i predetti soggetti; sono stati acquisiti i dati relativi alle adesioni *in itinere* nel corso dell'anno 2005 ed affrontate le problematiche sollevate dalla imponente attività divulgativa sviluppata sul territorio (circa 11.000 plessi scolastici ed uffici amministrativi) avvalendosi delle strutture periferiche del MIUR e dell'INPDAP, nonché della fattiva collaborazione delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo istitutivo del Fondo, le quali hanno attuato una promozione capillare del Fondo con assemblee territoriali e consulenze nelle sedi sindacali.

4.17 La rappresentatività sindacale

Il 3 ottobre 2005 è stato sottoscritto presso l'Aran il CCNQ concernente l'attribuzione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle Aree della dirigenza, per il biennio 2004-2005.

Innanzitutto va rilevato che con il contratto in esame, il personale dirigenziale viene allocato, anche ai fini della ripartizione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi delle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative di appartenenza del dipendente, nelle Aree individuate con l'Accordo collettivo quadro del 23 settembre 2004, che qui di seguito si riportano:

- **Area I**: dirigenti del Comparto dei Ministeri e delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.
- **Area II**: dirigenti del Comparto Regioni e Autonomie locali.
- **Area III:** dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del Comparto del Servizio sanitario nazionale.
- **Area IV**: dirigenza medico - veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del Comparto del Servizio sanitario nazionale.
- **Area V**: dirigenti dei Comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.
- **Area VI**: dirigenti dei Comparti Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici.
- **Area VII**: dirigenti dei Comparti Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
- **Area VIII**: dirigenti del Comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Per completezza, va evidenziato che con l'Accordo in esame era stata prevista, in armonia con quanto disposto dall'art. 7, comma 4, della legge 145 del 2002, la collocazione dei professionisti del Comparto Enti pubblici non economici, dei ricercatori e tecnologi del Comparto Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione, in una apposita separata sezione delle relative Aree dirigenziali.

Con successivo Accordo del 3 ottobre 2005, intervenuto a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 1, comma 125, della legge 311 del 2004, per i menzionati ricercatori e teconologi è stata disposta la ricollocazione nel Comparto di provenienza Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione, mentre per i professionisti del Comparto Enti pubblici non economici è stata confermata la collocazione nell'apposita sezione della indicata

Area VI.

Quale diretta conseguenza delle clausole appena riferite, il contingente complessivo dei distacchi, c.d. "storici", per tutte le Aree viene portato da 124 a 129.

Per il personale "non contrattualizzato", ossia della carriera diplomatica e prefettizia, nonché delle Forze di Polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo della Polizia penitenziaria e Corpo forestale dello Stato), sempre con riferimento alla ripartizione dei contingenti dei distacchi sindacali, hanno continuato ad esplicare i propri effetti i decreti del Ministro per la funzione pubblica adottati il 2 luglio 2004, per le citate carriere, e l'8 novembre 2004 per le menzionate Forze di Polizia.

E proprio in relazione a tale personale delle Forze di polizia, occorre rilevare che nel corso dell'anno 2005 sono intervenute delle pronunce giurisprudenziali che, a proposito dei fenomeni associativi, per atti dei vertici, tra due o più organizzazioni sindacali, ne hanno riconosciuto la validità, ai fini della misurazione del grado di rappresentatività attraverso il conteggio delle deleghe appartenenti alle singole organizzazioni aggregate, anche nel caso in cui gli stessi fenomeni si siano verificati successivamente alla data del 31 ottobre di ogni anno. Ciò, contrariamente a quanto sostenuto dal Consiglio di Stato, Sez.I, con il Parere n. 4569/2003, del quale si è, ampiamente, detto nella Relazione per l'anno 2004. Per le suddette decisioni pende l'appello davanti al Consiglio di Stato.

Altra decisione, che merita, senz'altro, di essere qui ricordata è quella del Tribunale di Roma, in funzione di Giudice del lavoro, adottata a seguito di ricorso dell'organizzazione Sindacato Scuola Slovena, esponenziale degli interessi del personale di lingua slovena operante nelle istituzioni scolastiche con sede nella regione Friuli-Venezia Giulia.

Con il ricorso indicato era stato chiesto di dichiarare antisindacale il mancato riconoscimento, da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica e dell'Aran, della rappresentatività sindacale, ai conseguenti fini di vedersi attribuiti, in particolare, una quota parte dei permessi sindacali.

Con il provvedimento de quo, è stato affermato che la rappresentatività alla ricorrente organizzazione va riconosciuta a livello locale e sulla base della disciplina definita dalla Regione o dalla Provincia competenti, e cioè nel territorio ove risiede la popolazione di lingua slovena, e non a livello nazionale. Ciò in quanto, operando contrariamente, si finirebbe per violare l'art. 3 della Costituzione, atteso che mentre per la ricorrente occorrerebbe far riferimento al totale delle sole deleghe rilasciate dai dipendenti di lingua slovena allocati, come detto, nella regione Friuli-Venezia Giulia, per le restanti organizzazioni sindacali occorrerebbe far riferimento al dato associativo conseguito su

tutto il territorio nazionale.

I conflitti sindacali nell'ambito dei servizi pubblici essenziali.

Il Presidente del Consiglio dei Ministri, con decreti adottati il 23 dicembre 2004 ed il 6 maggio 2005, ha delegato il Ministro per la funzione pubblica all'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, nel testo introdotto dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, recante le norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

La delega riferita viene limitata ai soli conflitti sindacali comportanti l'astensione dall'attività lavorativa del personale incluso nei Comparti e nelle relative Aree di contrattazione della dirigenza, nonché di quello dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, quali Agenzia Spaziale Italiana (ASI), Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), Centro Nazionale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione (CNIPA), Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (ENAC), Ente per le Nuove Tecnologie, l'Energia e l'Ambiente (ENEA) e Unioncamere.

Tale delega attiene anche ai conflitti sindacali concernenti il personale delle magistrature amministrativa e contabile, delle carriere prefettizia e diplomatica, della Banca d'Italia, dell'Ufficio Italiano dei Cambi, della Commissione Nazionale per la Società e la Borsa (CONSOB), dell'Autorità Garante sulla Concorrenza nel Mercato, nonché gli avvocati dello Stato e i professori e ricercatori universitari.

A seguito della proclamazione dello stato di agitazione da parte delle organizzazioni sindacali esponenziali degli interessi del personale sopra riferito, il Dipartimento della funzione pubblica ha preso parte, per la soluzione delle problematiche attinenti a materie di propria competenza, ai successivi tentativi di conciliazione esperiti presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Tali tentativi, come noto, a seguito della novella del 2000, sono obbligatori ai fini di una legittima proclamazione di sciopero comportante l'astensione dal lavoro.

Per le suddette indizioni di sciopero, è proseguita l'azione di coordinamento del Dipartimento sulle amministrazioni interessate, ai fini dell'attivazione di tutte le procedure di loro competenza, preordinate dalla legge 146/1990 e dalla relativa disciplina pattizia, ad assicurare l'erogazione delle prestazioni indispensabili per il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Gli interventi di cui sopra hanno anche avuto luogo per i casi di revoche o di differimento delle azioni sindacali.

Particolare rilievo assumono, poi, gli interventi sulla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Infatti, la richiamata novella 83 del 2000, statuisce che l'amministrazione competente una volta ricevuto l'atto di proclamazione di sciopero, "*...ne cura la immediata trasmissione...*" alla predetta Commissione all'evidente scopo di consentire alla stessa una prima sommaria valutazione dell'azione sindacale in modo da poter formulare, in tempi ristrettissimi e, comunque, con congruo anticipo sulla data di effettuazione dello sciopero, la c.d. "indicazione immediata" per i casi di accertata difformità alla normativa legale o pattizia, nonché ai Codici di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero, con riferimento al rispetto del termine minimo di preavviso, all'intervallo minimo tra l'effettuazione e le successive proclamazioni interessanti il medesimo personale o lo stesso bacino di utenza, ai periodi di franchigia ecc.

Risulta chiara l'importanza e la delicatezza dell'attività valutativa nella sede riferita ove, soprattutto, si tiene conto che tra le "indicazioni immediate" riportate rientra anche quella di cui alla lettera f) dell'art. 13, della legge 146/1990, nel testo introdotto dall'art. 10 della citata legge 83/2000, con la quale l'Organo di garanzia menzionato "*segnala all'autorità competente le situazioni nelle quali dallo sciopero o astensione collettiva può derivare un imminente e fondato pericolo di pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati ...e formula proposte in ordine alle misure da adottare con l'ordinanza di cui all'art. 8* (n.d.r. c.d. <ordinanza di precettazione o di differimento>) *per prevenire il predetto pregiudizio*".

Per sopperire alle richiamate esigenze di celerità, la direttiva del Ministro per la funzione pubblica per l'azione amministrativa 2004, aveva previsto l'attuazione del "Progetto GEPAS", ampiamente illustrato nella Relazione 2004, che, pur se completato e testato, nei tempi contrattualmente fissati, non è stato né collaudato nè messo *on –line* nel corso dell'anno 2005, inizialmente per coordinarlo con il sistema informatizzato "Anagrafe delle prestazioni", anch'esso gestito dal Dipartimento della funzione pubblica al fine di monitorare gli incarichi remunerati conferiti ai dipendenti pubblici, e successivamente, a seguito del Protocollo d'Intesa tra il Ministro per la funzione pubblica e l'Ente Poste Spa, per la sua implementazione con il sistema di Posta Elettronica Certificata (PEC).

Quanto sopra, tenuto conto che, con riferimento alle pubbliche amministrazioni interessate, la base dati del suddetto sistema "Anagrafe delle prestazioni" contiene elementi comuni al ricordato "Progetto GEPAS" e, inoltre, che con il predetto sistema

PEC viene conferita validità legale alle comunicazioni operate dal Dipartimento, assicurata l'integrità dei documenti trasmessi e garantita l'avvenuta consegna.

Le motivazioni poste a base delle proclamazioni degli scioperi, comunicate al Dipartimento nell'anno 2005, attengono a problematiche quali la stabilizzazione del rapporto d'impiego e la riforma della Scuola. Altre problematiche, interessanti anche il settore privato, riguardano la riforma del trattamento di fine rapporto e delle pensioni.

Nella seguente tabella vengono riportate le proclamazioni di sciopero, a livello nazionale, comunicate al Dipartimento, da ogni singola confederazione e organizzazione sindacale. A tal proposito è necessario rilevare che le effettive giornate di sciopero sono inferiori alle predette indizioni, essendosi verificati casi in cui più associazioni sindacali, pur se in via autonoma, hanno programmato la stessa data per l'astensione dal lavoro.

Dalla comparazione con i dati 2004, si evidenzia un incremento degli scioperi indetti per la stabilizzazione del rapporto di impiego e per il personale dei Vigili del Fuoco, ed una diminuzione delle azioni sindacali per il personale ricompreso nei Comparti Scuola, Ministeri, Servizio Sanitario Nazionale e Agenzie Fiscali.

SCIOPERI ANNO 2005	NUMERO
Generali (tutto il personale del settore pubblico e del settore privato)	5
Tutto il personale del pubblico impiego	6
Vari Comparti e relative Aree dirigenziali del pubblico impiego unitariamente	1
Servizio Sanitario Nazionale	3
Scuola	8
Ministeri vari	1
Enti ed Istituzioni di Ricerca vari	2
Enti Pubblici non Economici vari	2
Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco	4
Regioni – Autonomie Locali	1
Agenzie Fiscali	1

Ufficio Italiano dei Cambi	3
Banca d'Italia	6
Precari del Pubblico Impiego	6
Docenti Universitari	1
Totale Scioperi Nazionali	**50**

Nel corso dell'anno 2005, per il settore del pubblico impiego, la Commissione di Garanzia ha deliberato l'apertura del procedimento di valutazione, *ex lege* 146/1990, art. 13, comma 1, lett. i), nei confronti di un'organizzazione sindacale operante nel Comparto del Servizio Sanitario Nazionale, per l'accertamento di eventuali violazioni delle regole legali o pattizie sui servizi pubblici essenziali, vigenti nel settore riferito. Nell'occasione, al Dipartimento della funzione pubblica è stato demandato il compito di acquisire, per il tramite delle Aziende sanitarie ed ospedaliere, tutti gli elementi utili in ordine alle modalità di effettuazione dell'astensione del lavoro, nella giornata programmata per lo sciopero, ai contingenti dei permessi sindacali per lo svolgimento del mandato, definiti, per l'anno 2005, da ognuna delle predette amministrazioni, nonché all'ammontare annuo dei contributi da versare a favore della organizzazione sindacale, quest'ultimi, come di tutta evidenza, ai fini della determinazione dell'eventuale sanzione pecuniaria.

Infine, è da rilevare che, nel marzo 2005, è stato definito, tra l'ARAN e le Organizzazioni sindacali, l'Accordo sui servizi pubblici essenziali per il personale del Comparto Ministeri, valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia con delibera del 15 aprile 2005.

Con l'accordo in esame, confermate le clausole sulle procedure di raffreddamento dei conflitti recate dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, viene previsto, in particolare, che: - ogni proclamazione deve avere ad oggetto una sola azione di sciopero;
- la proclamazione e la revoca degli scioperi concernenti le vertenze nazionali del Comparto, coinvolgenti i servizi pubblici essenziali, deve essere comunicata al Dipartimento della funzione pubblica mentre la proclamazione e la revoca di scioperi relativi a vertenze nazionali di un singolo Ministero o di grande ripartizione deve essere comunicata all'amministrazione interessata e allo stesso Dipartimento;
- i tentativi obbligatori di conciliazione, preordinati alla legittima proclamazione dello sciopero, aventi ad oggetto la soluzione di problematiche concernenti la contrattazione

integrativa nazionale presso il solo Ministero del lavoro e delle politiche sociali, devono essere esperiti a cura del Dipartimento della funzione pubblica.

4.18 La formazione del personale pubblico nell'anno 2005

Nel corso degli anni più recenti i processi di cambiamento della pubblica amministrazione sono stati posti al centro dell'interesse, oltre che degli operatori, del mondo politico, economico e sociale, nella diffusa consapevolezza del ruolo che l'amministrazione riveste quale promotore e sostenitore dello sviluppo del Paese e della sua modernizzazione.

Da tale rinnovata sensibilità deriva il rilievo crescente attribuito alla formazione continua degli addetti, quale parte integrante della gestione ordinaria delle pubbliche amministrazioni e leva fondamentale per la qualità del servizio pubblico. La buona riuscita dei processi di innovazione dipende, infatti, in buona misura dallo sviluppo e dalla diffusione delle competenze necessarie, nonché dall'introduzione di elementi di rinnovamento nelle organizzazioni pubbliche.

I dati ricavati dal 9° Rapporto sulla formazione nella Pubblica Amministrazione (Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione – Dipartimento della Funzione Pubblica), consentono una rappresentazione completa ed articolata delle risorse e degli strumenti messi a disposizione dei dipendenti pubblici con i finanziamenti dello Stato.

L'indagine alla base del Rapporto censisce amministrazioni di tutti i comparti della P.A. per un totale di poco più di 918.000 dipendenti nel 2005.

Il tasso di partecipazione, sul totale dei dipendenti, arriva ad un significativo valore del 62,8% di media generale, ben oltre, quindi, quel 12,5% auspicato nel 2000 dal Consiglio europeo di Lisbona.

Nel 2005 sono state erogate complessivamente 1.290.558 ore di formazione in circa 47.000 edizioni di attività. Nello specifico, le partecipazioni ad attività formative censite nel corso del 2005 sono state 577.002, articolate nei diversi comparti secondo quanto riportato dalla Tabella 1

Tabella 1 – L'attività di formazione nel 2005

Corsi e ore di formazione erogate e fruite

Comparto	Totale corsi	Totale edizioni	Totale ore erogate	Totale partecipazioni	Totale ore fruite
PCM e Ministeri	2.181	8.541	302.062	180.893	6.429.308
Sicurezza	150	1.395	107.620	26.463	2.609.467
Organi dello Stato	59	139	4.164	2.045	52.959
Autorità	170	313	7.677	2.056	43.213
Enti pubblici	3.725	9.034	171.398	86.626	1.545.003
Università	3.482	4.764	116.381	42.888	869.486
Camere di commercio	2.600	non disponibile	39.792	14.683	711.628
Regioni	1.904	3.695	120.666	77.490	1.777.013
Province	non disponibile	4.872	121.962	31.156	778.900
Comuni	non disponibile	14.320	298.836	112.702	2.366.742
Totali	**14.271**	**47.073**	**1.290.558**	**577.002**	**17.183.719**

Rispetto agli anni precedenti, nel 2005 vi è stata una leggera diminuzione delle ore erogate e della partecipazione ad attività formative, che ha interessato tutti i comparti principali, con la parziale eccezione degli Enti pubblici.

A fronte della lieve flessione in termini assoluti del tasso di partecipazione, è stato confermato il trend che vede, in quasi tutti i comparti, con la sola eccezione delle Autorità, il personale delle qualifiche più elevate fruire della formazione più delle altre categorie di

dipendenti: ciò a conferma del fatto che nella P.A. la formazione è percepita, effettivamente, come uno strumento direzionale.

In quasi tutti i comparti la partecipazione delle donne alle attività formative è stata superiore a quella degli uomini, con l'eccezione dei comparti PCM e Ministeri, dove il coinvolgimento femminile nella formazione è significativamente inferiore alla presenza di donne nell'organico.

Le attività formative censite nel 2005 sono state 14.271, replicate in più edizioni. Il totale delle ore erogate, pari a 1.290.558, ha subito, rispetto all'anno precedente, una leggera contrazione, ritornando sui livelli del 2003.

L'investimento in formazione nel sistema della PA italiana si è mantenuto ad un livello complessivo pari o superiore alla soglia dell'1% sul totale della spesa per il personale (calcolata facendo riferimento alla massa salariale), posto dalla Direttiva 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione Pubblica alle amministrazioni pubbliche in materia di formazione del personale.

Alcuni comparti, tuttavia, come già negli anni precedenti, sono ancora al di sotto di tale soglia: in particolare, i comparti dei Comuni, delle Università e della Sicurezza raggiungono appena il limite dello 0,50%; di contro, risultati notevolmente migliori so no stati raggiunti dai comparti delle Camere di commercio (1,98%), delle Autorità (1,33%) e degli Enti pubblici (1,27%).

È da evidenziare, inoltre, che in molti comparti la percentuale sulla massa salariale dell'investimento per le attività di formazione si è contratta rispetto al periodo antecedente, con l'eccezione dei comparti Sicurezza ed Enti pubblici che hanno, invece, incrementato la spesa percentuale.

Tabella 2 – La spesa per la formazione nel 2005

Investimento in formazione (valori in euro)

Comparto	Totale dipendenti	Massa salariale	Investimento in formazione	%Investimento su massa salariale	Investimento pro capite
PCM e Ministeri	276.206	9.974.248.164	102.438.141	1,03	370,88
Sicurezza	169.160	7.676.931.708	43.266.947	0,56	255,78

Organi dello Stato	4.711	177.291.018	1.258.172	0,71	267,07
Autorità	1.287	102.140.519	1.362.785	1,33	1.058,89
Enti pubblici	68.511	3.410.459.286	43.380.212	1,27	633,19
Università	69.847	2.316.961.904	12.439.065	0,54	178,09
Camere di commercio	8.252	313.444.715	6.212.827	1,98	752,92
Regioni	86.960	3.955.503.148	35.556.000	0,90	408,88
Province	42.780	1.069.026.000	8.498.000	0,79	198,64
Comuni	139.609	3.601.046.000	17.876.000	0,50	128,04

Sul piano dell'efficienza della spesa in formazione, considerando la spesa unitaria, nel corso del 2005 si registra un diffuso aumento della spesa *pro capite* per ora di formazione fruita, mentre la spesa per ora di formazione erogata si è mantenuto, sostanzialmente analoga al periodo precedente, presentando, anzi, una diminuzione nei comparti comprendenti amministrazioni più piccole e con un minore numero di addetti: Organi dello Stato, Autorità, Università, Camere di commercio e Comuni.

Questo fenomeno è certamente legato alla diminuzione del numero di fruitori dei corsi e della durata media di questi, per cui a parità di costo per ora erogata, aumenta quello per ora fruita, sul cui importo vanno a gravare anche voci di costo che non si riducono in modo proporzionale rispetto alla minore durata del corso.

A fronte del descritto, generalizzato incremento dei costi, un efficace strumento di contenimento si è rivelato essere, anche nel corso del 2005, l'utilizzo di tecnologie e di modalità di svolgimento della formazione "non di aula", che consente risparmi rispetto alla tradizionale modalità dell'aula. Ancora, un ulteriore aspetto che può determinare l'aumento dell'efficienza è la riduzione delle spese di missione, che incidono significativamente sui costi della formazione.

Con riferimento alle tematiche oggetto di formazione, nel 2005 si è confermato l'andamento crescente, verificatosi negli ultimi anni, delle aree tecnico-specialistica e giuridico-normativa, cui si è aggiunta, come area di maggiore partecipazione, quella

informatica e telematica, che ha fatto registrare valori superiori al 10% in quasi tutti i comparti, con punte del 46,1% nel comparto Organi dello Stato, del 23,1% in quello Autorità e del 22,8% in quello delle Università.

Se si confronta, inoltre, il dato relativo alle ore fruite per aree tematiche, che evidenzia non solo l'ampiezza della diffusione dei temi tra i dipendenti, ma anche l'impegno, in termini quantitativi, dedicato a ciascun tema, emerge che i settori prevalenti sono rappresentati dalle aree informatica e telematica e tecnico-specialistica.

L'offerta formativa si presenta, pertanto, molto differenziata e privilegia, comunque, i settori che sviluppano le competenze tecniche e specialistiche ed accompagnano i processi di innovazione, sia informatica che organizzativa e gestionale.

Tabella 3 – Ore fruite per aree tematiche nel 2005 (%)

Aree tematiche	Giuridico normativa	Organizzazione e personale	Manageriale	Comunicazione	Economico finanziaria	Controllo di gestione	Informatica e telematica	Linguistica	Multidisciplinare	Internazionale	Tecnico specialistica
PCM e Ministeri	7,1	6,5	2,4	1,3	8,5	0,4	14,2	5,5	36,8	0,4	16,9
Sicurezza	0,2	2,7	1,5	0,8	1,2	0,1	3,6	0,4	72,7	0,0	16,8
Organi dello Stato	9,3	0,5	1,6	0,0	8,1	3,5	45,5	29,3	0,0	0,4	1,8
Autorità	12,3	0,3	0,1	5,4	4,4	0,8	6,5	51,9	6,7	0,0	11,6
Enti pubblici	10,4	7,8	1,5	4,8	6,7	0,4	18,6	9,7	3,6	0,1	36,6
Università	10,2	5,6	4,0	15,7	3,9	0,4	27,7	10,8	8,6	0,6	12,4
Camere di Commercio	6,8	14,1	3,2	0,8	1,5	0,1	19,4	42,9	6,7	0,5	4,1
Regioni	27,0	11,0	4,5	8,3	4,1	2,0	15,7	6,0	5,1	6,2	10,4
Province	26,5	12,0	2,6	6,2	5,8	1,4	18,5	2,7	2,0	1,5	0,5
Comuni	22,9	10,6	3,1	5,6	3,9	1,2	15,4	2,7	3,8	0,5	30,3

Per quanto riguarda le tematiche formative più rilevanti per il processo di

cambiamento delle amministrazioni, i risultati tendono a diversificarsi per i diversi comparti e, in particolare, tra i diversi livelli di governo. Sia nel 2003 che nel 2004, i temi più presenti sono stati la reingegnerizzazione dei processi, la comunicazione e il controllo di gestione. Rimangono poco presenti i temi legati all'e-procurement, ai servizi ai cittadini e al customer care nel 2003, ed i temi dei servizi al cittadino, della customer care, della qualità e della valutazione, nelle sue diverse accezioni, nel 2004. Le osservazioni precedenti trovano parziale conferma sul versante dell'offerta. I risultati della rilevazione condotta da ASFOR presso i propri associati e inserito nel Rapporto, evidenziano al primo posto il *project management*, seguito dai temi legati alla gestione delle risorse umane e al ruolo della dirigenza e la comunicazione pubblica.

Per quanto riguarda le modalità attuative, la rilevazione del 2003 mostra un aumento molto forte dell'utilizzo della tecnologia nell'attività formativa, che ha riguardato in particolar modo l'attività e-learning, avvenuta a spese di altre modalità didattiche meno definite come l'autoapprendimento, il learning on the job e il laboratorio informatico. Nelle amministrazioni centrali la crescita diffusa della modalità e-learning è avvenuta a spese della modalità aula; solo nel caso dei Ministeri quest'ultima modalità ha registrato un lieve incremento. Nel 2004 i dati non hanno, invece, confermato l'aumento dell'utilizzo della tecnologia nell'attività formativa, ad eccezione della modalità e-learning, che ha mantenuto i livelli dell'anno precedente. I corsi che utilizzano prevalentemente la modalità d'aula continuano ad essere di gran lunga i più numerosi.

In generale si può quindi affermare chela formazione è sempre più considerata e praticata come una componente importante dell'attività del lavoro pubblico.

4.19 I progetti maggiormente rilevanti di formazione e supporto allo sviluppo realizzati dal Dipartimento della funzione pubblica

Le attività formative sostenute dal Dipartimento della funzione pubblica sono orientate all'accompagnamento e al supporto, specialmente diretto alle amministrazioni regionali e locali, per lo sviluppo di competenze, conoscenze e capacità del personale pubblico in un'amministrazione che vuole rispondere con sempre maggiore efficacia alle esigenze reali dei cittadini e delle imprese.

Il piano di interventi portato avanti nel corso del 2005 è riconducibile, in particolare, a cinque principali ambiti tematici: supporto all'attuazione delle riforme amministrative e costituzionali; semplificazione amministrativa; lavoro pubblico; comunicazione; qualità del

sistema formativo.

Il Dipartimento della funzione pubblica funge, pertanto, da "cabina di regia", con l'obiettivo di indirizzare le pubbliche amministrazioni nella definizione delle strategie da mettere in atto per far fronte ad un contesto interno ed esterno che appare in continua evoluzione. Attraverso l'utilizzo ragionato e coordinato di tutte le fonti di finanziamento a disposizione, il Dipartimento della funzione pubblica ha assicurato un'azione di sistema coerente e diffusa sull'intero territorio nazionale, volta al generale sviluppo e adeguamento delle competenze dei dipendenti della pubblica amministrazione, oltre che alla realizzazione di una serie di obiettivi prioritari quali la promozione dello sviluppo e l'adeguamento strutturale delle regioni che presentano ritardi; l'aiuto alla riconversione economica e sociale delle zone con difficoltà strutturali; il sostegno all'adeguamento e all'ammodernamento delle politiche e dei sistemi di istruzione, formazione e occupazione.

Alcune delle iniziative cui si è fatto cenno nel paragrafo precedente rivestono particolare rilevanza strategica per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e per l'impatto positivo prodotto sulle organizzazioni/amministrazioni destinatarie. Si segnalano, in particolare, i seguenti progetti:

Progetto SPRINT

Con la Progettazione Integrata è stata introdotta una nuova modalità operativa per la gestione dello sviluppo di un territorio. L'innovazione introdotta riguarda in particolar modo i processi attinenti l'individuazione e l'attivazione delle risorse da mobilitare per lo sviluppo di un coerente piano progettuale, le modalità di assunzione delle decisioni e la loro attuazione da parte di una pluralità di attori istituzionali e sociali che realizzano intese e accordi nel comune interesse di promuovere lo sviluppo del territorio, la efficiente gestione dei progetti, il monitoraggio e valutazione dei loro risultati.

Attraverso il Progetto SPRINT, il Dipartimento della funzione pubblica ha inteso incrementare in modo durevole la capacità delle amministrazioni nazionali, regionali e locali di programmare, attuare e sorvegliare tali interventi di sviluppo. Destinatari del progetto sono amministrazioni nazionali, regionali e locali, partenariati socioeconomici e operatori impegnati nel coordinamento e nell'attuazione dei Progetti Integrati. Attraverso un insieme articolato di interventi - di innovazione, creazione di competenze e networking - – si è inteso favorire la crescita delle competenze degli attori inseriti in tale processo ai

fini dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni di sviluppo, nonché la capacità di fare rete tra gli attori territoriali, di individuare gli interessi comuni, di mediare tra gli interessi particolari, di condividere una visione del futuro, di esplorare nuove vie per accrescere lo sviluppo territoriale.

Il progetto sta impattando su quattro campi essenziali per la Progettazione Integrata. Il primo è quello delle soluzioni, identificando, producendo e implementando modelli e strumenti che agiscono su problematiche diverse dal Progetto Integrato — ad esempio di natura tecnica, gestionale,organizzativa ed informativa. Il secondo campo è, invece, quello delle conoscenze e delle competenze, veicolando importanti elementi di innovazione, qualità ed efficacia. Il terzo campo è quello della mobilitazione degli attori della progettazione integrata, supportando la costituzione di reti e la strutturazione della governance territoriale, nonché la formazione dell'identità di ruolo dei Project Manager dei PIT. Il quarto campo è, infine, quello dell'informazione e della comunicazione, formando un'utenza interessata e partecipe e creando le premesse per stimolare o rafforzare l'adesione ai PIT di partner ed operatori.

Progetto TRAGUARDI

Il progetto persegue l'obiettivo di affiancare e supportare le regioni nella gestione dei fondi strutturali e nel raggiungimento degli obiettivi previsti nei programmi regionali finanziati con i fondi strutturali Attraverso gli ambiti di intervento previsti il progetto mira ad accrescere le competenze degli operatori impegnati, a vario titolo, nella gestione dei Fondi, a partire dai più diretti interlocutori delle Autorità di Gestione e a migliorare gli assetti organizzativi delle strutture e degli uffici preposti alla gestione così da assicurare *performances* più efficienti.

4.20 Il Programma di EMPOWERMENT delle Amministrazioni Pubbliche del Mezzogiorno

Il ruolo della pubblica amministrazione nelle aree depresse: criticità e potenzialità

Nella nuova fase delle politiche di sviluppo per le aree depresse la pubblica amministrazione svolge un ruolo centrale, sia quale fattore in grado di rendere più efficaci le azioni volte a innescare processi di crescita del tessuto economico e produttivo, sia per creare le condizioni di contesto atte a garantire condizioni adeguate dal punto di vista degli standard sociali e della qualità della vita.

Nella maggior parte delle aree depresse del Paese la situazione della PA presenta condizioni diffuse di debolezza, punti di arretratezza, situazioni caratterizzate da rigidità e inadeguatezza rispetto alle esigenze di promozione, impulso e accompagnamento delle politiche di sviluppo. Al tempo stesso sono tuttavia presenti anche punti ed esperienze di eccellenza che costituiscono però ancora episodi isolati, non in grado di incidere in misura rilevante sulla funzionalità dell'azione pubblica e che vanno quindi valorizzati e ricondotti ad una logica di sistema.

Questo quadro – al quale sono associate esigenze rilevanti e pressanti di azioni di sostegno alla modernizzazione della PA nelle aree depresse – è reso più cogente dalle tendenze assai forti ad accrescere il coinvolgimento e la responsabilità dei diversi livelli delle PA regionali e locali nelle politiche di sviluppo e nelle azioni in cui tali politiche si sostanziano: tali tendenze si originano dall'applicazione più estesa e diffusa del principio di sussidiarietà, cui hanno dato un contributo rilevante sia la fase di programmazione dei fondi strutturali 2000-2006 (in particolare il QCS per le regioni obiettivo 1), sia, con maggior forza, la riforma del titolo V della Costituzione, sia, infine, la diffusione delle nuove tecnologie di informazione e comunicazione.

Si tratta di fattori critici che rischiano di creare condizioni di maggiore difficoltà nelle aree depresse fino a determinare rischi di accentuazione progressiva dei divari rispetto alle aree più sviluppate. Al tempo stesso, tuttavia, si tratta anche di fattori che possono essere trasformati in vere e proprie opportunità se utilizzati come leva per politiche innovative e per l'introduzione di elementi di discontinuità e di innovazione virtuosa nella pubblica amministrazione.

Da queste considerazioni muove l'azione portata avanti dal Dipartimento della funzione

pubblica, volta in particolare a:

semplificare il rapporto tra pubbliche amministrazioni, cittadini e imprese;

promuovere e favorire la massima revisione e semplificazione dei procedimenti amministrativi e delle procedure operative delle amministrazioni, in costante sinergia con l'avanzamento dei processi di digitalizzazione;

contribuire a rendere le pubbliche amministrazioni italiane più veloci e più vicine agli utenti, per farne un punto di forza del sistema-Paese e un fattore di competitività nell'ambito dell'economia nazionale e sopranazionale;

ridurre in misura significativa lo stock normativo e migliorare la qualità della regolazione, sia di fonte legislativa, sia regolamentare o di altro tipo;

razionalizzare e riorganizzare la struttura e le funzioni di amministrazioni, enti e autorità pubblici alla luce sia del processo di decentramento amministrativo in atto, sia del principio di sussidiarietà orizzontale.

La strategia di intervento e le scelte effettuate

Nella nuova fase di impostazione e attuazione delle politiche di sviluppo nelle aree depresse l'azione del Dipartimento della funzione pubblica deve tener conto dei processi di trasformazione in corso, del ridisegno del ruolo e delle responsabilità in primo luogo delle Regioni e quindi delle Autonomie locali a seguito della modifica del Titolo V della Costituzione, delle condizioni di autonomia operativa e finanziaria che ne conseguono.

Si tratta quindi di definire le condizioni perché tale processo di trasformazione risulti effettivamente sostenibile ai diversi livelli dell'amministrazione.

Elementi portanti di tale sostenibilità sono, fra gli altri, la riorganizzazione della pubblica amministrazione ai diversi livelli – e in particolare al livello regionale – nell'operare per obiettivi e per risultati; il miglioramento della qualità dell'azione amministrativa e dei servizi anche attraverso il ricorso più esteso al coinvolgimento del settore privato; il conseguimento di livelli più elevati di efficienza e, attraverso questi, il recupero di risorse e il miglioramento dei servizi resi; livelli di maggiore integrazione dell'azione amministrativa sul territorio, con conseguente maggiore capacità di produrre risultati positivi in termini di sviluppo attraverso le nuove forme di aggregazione associativa.

Gli obiettivi che da conseguire attraverso l'attuazione del Programma di Empowerment per promuovere questi elementi di sostenibilità sono quindi riconducibili, in sintesi, all'innesco e al sostegno di un processo virtuoso di innovazione →

modernizzazione della pubblica amministrazione, in cui al Dipartimento della funzione pubblica è riservato un ruolo strategico quale Centro di cooperazione e raccordo fra istituzioni amministrative e quale cabina di regia dell'innovazione amministrativa: un Centro che opera prevalentemente attraverso il coinvolgimento paritetico, l'assistenza tecnica, la consulenza e le politiche di formazione per il personale pubblico e fa leva sulla capacità di elaborare, raccogliere, verificare e diffondere soluzioni organizzative e funzionali, modelli di eccellenza e *best practices* nei diversi ambiti dell'attività amministrativa.

Elementi caratterizzanti della strategia di intervento posta in essere nel corso del 2005 sono stati:

- un nuovo rapporto con le amministrazioni sostanzialmente basato sull'adesione attiva e consapevole ai servizi offerti;
- una modalità operativa orientata a favorire la costituzione di reti, in una logica di sistema, quali forme di raccordo fra i diversi livelli di amministrazioni autonome nel conseguire obiettivi condivisi;
- la realizzazione di azioni (di sistema a livello di singola amministrazione) valutabili in termini di impatto amministrativo e di rendimento istituzionale;
- l'individuazione di sistemi di valutazione dell'azione amministrativa funzionali alla promozione della capacità delle amministrazioni di introdurre innovazioni e conseguire risultati;
- l'introduzione di un sistema di premialità, basato sulla capacità di introduzione di innovazioni di sistema.

La coerenza programmatica

Le strategie di governo del Paese, trasfuse nei documenti di programmazione economica e finanziaria e nei programmi e nelle direttive amministrative, assegnano un rilievo prioritario agli obiettivi di innovazione, modernizzazione e di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della pubblica amministrazione, individuando, fra l'altro, nell'uso e nella diffusione delle nuove tecnologie e negli obiettivi di miglioramento delle strutture programmatiche e organizzative, nella semplificazione delle regole e delle procedure, nel miglioramento della qualità dei servizi, nello sviluppo di una formazione di

qualità per la pubblica amministrazione alcune delle principali priorità dell'azione di governo.

Il Programma di Empowerment adotta il sistema di obiettivi prioritari delineati, in particolare, per il Mezzogiorno, implementando e accelerando linee di intervento urgenti in tali aree e rafforzando la capacità delle pubbliche amministrazioni di implementare i programmi di sviluppo, nazionali e comunitari, in corso di attuazione.

La valorizzazione dei principi di sussidiarietà, valutabilità, partenariato istiutuzionale, integrazione e sviluppo locale, premialità, che caratterizzano la strategia adottata dal Programma, lo hanno reso, inoltre, coerente, complementare e aggiuntivo rispetto agli obiettivi e alle azioni della programmazione dei fondi strutturali comunitari nelle aree depresse, come definiti, in particolare, nel QCS per le regioni dell'obiettivo 1 e, per quanto riguarda il Dipartimento della funzione pubblica, con le azioni previste nel PON AT, nonché con le azioni e con i programmi che erano stati previsti dal DPEF 2002-2004.

Si è conseguita, pertanto, la piena integrazione, in un quadro di coerenze operative, delle strategie definite dai diversi strumenti di intervento nelle aree depresse e condizioni favorevoli a un'accelerazione nel conseguimento dei comuni obiettivi e a un ampliamento degli effetti positivi attesi.

Aree di intervento e programmi operativi

Il programma di intervento proposto dal Dipartimento della funzione pubblica nelle aree depresse con riferimento al triennio 2002-2004, e realizzato in gran parte durante l'anno 2005, si è articolato nei programmi di intervento di seguito brevemente illustrati, differenziati in relazione alle diverse aree.

Il Programma operativo *Sviluppo della cooperazione interistituzionale e con l'Unione Europea* è volto all'attuazione di un complesso di interventi convergenti verso l'obiettivo di rafforzare la pubblica amministrazione impegnata nel processo di avvicinamento alla fase di ridefinizione delle politiche di coesione post 2006, in un negoziato reso più complesso e difficile anche dal contestuale allargamento dell'Unione ai Paesi dell'Europa orientale.

Il rafforzamento riguarda sia l'attività negoziale in senso stretto – e le attività di analisi, studio, approfondimento statistico e metodologico necessarie per supportare le posizioni del nostro Paese e l'articolazione delle posizioni regionali - sia le funzioni di supporto indiretto al negoziato da attuare nelle singole amministrazioni, sia, ancora, la

precostituzione di condizioni di carattere più strutturale destinate al consolidamento delle amministrazioni nel più lungo periodo.

Il Programma operativo *Assetti istituzionali e macro organizzativi* persegue un duplice ordine di obiettivi convergenti verso la macro-finalità di accelerare l'attuazione degli investimenti infrastrutturali nel Mezzogiorno favorendo, nel contempo, la ricerca di condizioni in grado di garantire maggiore qualità ed efficacia. Il Programma concentra la propria azione sull'obiettivo di migliorare le procedure e accrescere la qualità degli strumenti di programmazione, gestione e attuazione degli accordi di programma quadro, in modo da rafforzare complessivamente l'azione delle singole amministrazioni.

Una parte crescente delle politiche di sviluppo del Paese è attuata a livello territoriale e attraverso il coinvolgimento operativo delle autonomie locali e degli operatori, pubblici e privati, che agiscono a livello locale. Da qui la necessità, cui il Programma operativo *Promozione e sostegno per lo sviluppo locale* si propone di rispondere, di rafforzare le amministrazioni che operano sul territorio al fine di sostenere e sviluppare i processi di integrazione e il partenariato nelle politiche territoriali di sviluppo locale, nonchè di accrescere il grado competitività dei territori nell'attrazione di investimenti.

Con il Programma operativo *Organizzazione, semplificazione e sistemi di governance* si è attuato un intervento finalizzato a migliorare sia l'efficienza e l'efficacia organizzativa e operativa della pubblica amministrazione del Mezzogiorno, sia l'efficienza e l'efficacia dei processi e delle procedure adottate e attuate, nella convinzione che tali presupposti siano alla base del miglioramento della capacità della pubblica amministrazione di implementare e attuare le politiche di sviluppo sul territorio e di attuare con efficacia progetti destinati ad accelerare la crescita del Mezzogiorno, decisiva per il successo dei programmi di sviluppo in corso di attuazione e che saranno programmati nei prossimi anni.

Il Programma operativo *Sviluppo della cultura del personale* è volto all'obiettivo di migliorare la qualità delle risorse professionali delle pubbliche amministrazioni del Mezzogiorno, quale strategia indispensabile al consolidamento, nel medio-lungo periodo, degli obiettivi conseguiti dal Programma di Empowerment nel suo complesso.

Infine, con il Programma operativo *Progetti sperimentali e supporto all'attuazione* si assicura, attraverso interventi di supporto orizzontali, il coordinamento, l'integrazione ed il monitoraggio e valutazione sull'efficacia dell'attuazione dell'intero Programma di Empowerment.

4.21 L'anagrafe delle prestazioni e degli incarichi conferiti a pubblici dipendenti e a consulenti e collaboratori esterni

L'Anagrafe delle prestazioni e degli incarichi conferiti ai pubblici dipendenti, istituita con l'art. 24 della legge 412/1991 presso il Dipartimento della funzione pubblica, nasce con finalità di contenimento della spesa pubblica e per garantire l'efficacia, l'imparzialità e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Gli adempimenti connessi all'Anagrafe delle Prestazioni sono attualmente disciplinati dall'articolo 53 del d.lgs. 165/2001: *incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi*. La norma sancisce l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni, di comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, annualmente, gli incarichi e le prestazioni, sia di tipo pubblico che privato, rese dai propri dipendenti con i relativi compensi e semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti.

A seguito della stessa normativa vige il divieto per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o preventivamente autorizzati dalle amministrazioni alle quali organicamente appartengono.

Le amministrazioni pubbliche tenute ad effettuare le comunicazioni indicate al comma 6 dello stesso articolo e individuate dall'articolo 1, comma 2 del d. lgs. 165/2001 sono: tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al d. lgs. 30 luglio 1999, n. 300.

L'Adempimento on-line : un esempio di modernizzazione e innovazione

L'Anagrafe delle prestazioni è stata oggetto nel corso degli anni di numerosi interventi volti a migliorare le modalità di comunicazione tra le pubbliche amministrazioni e il Dipartimento, nonché a garantire la qualità dei dati raccolti.

Alcune importanti innovazioni tecnologiche hanno consentito la totale informatizzazione dell'adempimento relativo all'Anagrafe delle prestazioni, con la gestione automatizzata di tutte le fasi del processo: dall'acquisizione dei dati al loro capillare controllo fino all'elaborazione degli stessi per la misurazione qualitativa e quantitativa degli incarichi.

La prima informatizzazione risale al 2001 con la creazione di una banca dati informatica e con l'avvio di un primo sito internet (www.anagrafeprestazioni.it) per la trasmissione telematica delle comunicazioni al Dipartimento da parte delle pubbliche amministrazioni. Con la circolare n.198 del 31 maggio 2001[1] il Dipartimento indica il sito internet come unica modalità ammessa di comunicazione dei dati.

La soluzione informatica ha permesso al Dipartimento di disporre in tempo reale di tutte le informazioni trasmesse dalle amministrazioni ricevute in un formato più agevolmente elaborabile, operazione non possibile tramite la consultazione delle migliaia di comunicazioni che pervenivano, secondo l'approccio tradizionale, in formato cartaceo o su supporto magnetico.

Da subito la banca dati informatica direttamente alimentata via *web* ha rappresentato un notevole vantaggio per il monitoraggio del fenomeno del conferimento degli incarichi e ha permesso di offrire un servizio efficiente all'utente finale con evidenti benefici in termini di riduzione dei costi dell'attività amministrativa e di qualità dei dati.

Il sistema sviluppato dal Servizio per l'Informatizzazione e l'Informazione Statistica del Dipartimento della Funzione Pubblica rappresenta un esempio di modernizzazione digitale della pubblica amministrazione a favore della comunicazione telematica tra amministrazioni, il c.d. "*Government to Government*" (G2G).

L'*adempimento on-line*, una soluzione tutta orientata alle amministrazioni pubbliche, ha fatto così registrare un costante aumento delle amministrazioni che ottemperano all'adempimento.

L'evolvere delle tecnologie informatiche hanno facilitato la realizzazione di un *nuovo sito* nel 2004, reso operativo dal mese di gennaio 2005, occasione questa di

[1] [...] tutte le comunicazioni di cui ai precedenti punti devono essere effettuate per via telematica, mediante i moduli di acquisizione dati contenuto nel sito internet.[...] è da ritenersi esclusa ogni altra modalità per raccogliere e trasmettere le comunicazioni.

reingegnerizzazione e semplificazione della procedura di comunicazione degli incarichi e di riprogettazione della banca dati dell'Anagrafe delle Prestazioni.

Il sistema sviluppato è un sistema flessibile che ben si adatta alla realtà delle amministrazioni italiane diverse per dimensioni, per tipologia di attività svolta, per dotazioni organiche e per molti altri fattori e quindi con diverse esigenze.

Con il nuovo sistema ogni amministrazione può decidere autonomamente la propria struttura organizzativa definita in sottounità (*unità organizzative*) che accedono autonomamente al sito per effettuare l'adempimento, decentrando di fatto la comunicazione con notevoli benefici in termini di tempo. Anche la qualità e la completezza del dato risentono positivamente di questa soluzione che accorcia la distanza tra l'Anagrafe e l'utente più prossimo alla necessità, diminuendo la circolazione di materiale cartaceo che prima veniva inoltrato all'unico punto di inserimento dati. I responsabili del procedimento anagrafe possono anche abilitare degli *utenti semplici* cui delegare parte del lavoro da svolgere.

E' stata introdotta una modalità che permette alle amministrazioni di medie e grandi dimensioni di utilizzare i dati sugli incarichi già inseriti nelle banche dati proprietarie, trasmettendole in una unica soluzione al sito dell'anagrafe, in uno specifico formato riconosciuto dal sistema. Questo nell'ottica di semplificazione e diminuzione degli oneri a carico delle amministrazioni, evitando loro di ridigitare i dati già comunicati al proprio sistema interno.

Con il nuovo sito le amministrazioni hanno l'accesso diretto ai propri dati e l'opportunità , in qualsiasi momento, di estrarre sotto forma di sintesi o sotto forma di elenco, i dati relativi agli incarichi già comunicati .

Una sofisticata politica di sicurezza protegge il sistema dall'accesso non autorizzato ai dati, accesso consentito solo ai responsabili del procedimento precedentemente accreditati e solo nell'ambito delle informazioni di loro pertinenza.

Per facilitare la navigabilità e la comprensione delle operazioni, il sito pubblica una guida *on-line* ed un elenco di FAQ, aggiornato con le domande che, con maggior frequenza, giungono al Dipartimento e alle quali sono fornite delle risposte predefinite.

In sintesi, oggi le amministrazioni, dopo una registrazione *una tantum,* possono collegarsi al sito 24 ore su 24 nel corso di tutto l'anno, immettere un po' alla volta le informazioni richieste, approvarle definitivamente una volta complete, verificare in ogni momento i dati inseriti, e correggere, sempre via web, eventuali errori di compilazione.

All'innovazione informatica ancora una volta è affiancato uno strumento per migliorare la comunicazione con le pubbliche amministrazioni potenziando l'assistenza agli utenti mediante un *Call Center* dedicato e dotato di risorse e infrastrutture tali da smistare opportunamente il traffico, fornire immediato ausilio agli utenti sugli aspetti tecnici legati alla comunicazione, nonché risolvere quesiti di primo livello anche di tipo giuridico.

Il sito, in prospettiva di arricchimento ed evoluzione, è sottoposto a costante analisi, opportunità questa, per migliorare l'efficienza e la qualità del servizio reso.

La *soluzione anagrafe,* già ampiamente sperimentata, è stata utilizzata per la progettazione di altri adempimenti che le PA sono tenute ad effettuare al Dipartimento e questo ha gettato le basi per un *sistema integrato* di banche dati che condividono lo stesso nucleo di informazioni: le Pubbliche amministrazioni. L'Anagrafe è la prima tessera nella costruzione di questa nuova soluzione tecnologica.

Gli incarichi conferiti nel 2004

I dati presentati relativi all'anno 2004 sono aggiornati al mese di Novembre 2006 e danno una dimensione completa del fenomeno, già illustrato nella Relazione al Parlamento sull'anno 2004. Si nota come a distanza di una anno circa siano aumentate le comunicazioni rispetto alla situazione presente in banca dati nello stesso periodo dell'anno. Il sito *internet* dell'anagrafe consente costantemente alle amministrazioni di trasmettere, aggiornare e completare le comunicazioni. L'incremento registrato è dovuto, in primo luogo, al completamento degli incarichi con i compensi liquidati nel 2004, informazioni sulle liquidazioni che sovente giungono alle amministrazioni anche dopo la scadenza prevista dalla legge, ed in misura ridotta al comportamento di alcune amministrazioni che comunicano solo quando in possesso di tutti i dati completi dell'informazione sui compensi erogati.

A partire dalla fine del 2004 i diversi pronunciamenti che hanno riguardato gli stessi fenomeni monitorati dall'anagrafe delle prestazioni hanno determinato una rinnovata attenzione sia a livello istituzionale che mediatico sul fenomeno del conferimento degli incarichi e l'incidenza sulla spesa pubblica.

Già la legge finanziaria 2005 ha dato indicazioni in merito all'affidamento degli incarichi di consulenza da parte delle amministrazioni ribaditi poi dalla legge finanziaria 2006. Nel 2005 si sono pronunciati in materia di affidamento di incarichi di studio, di

ricerca, di consulenza sia la Corte dei Conti fornendo le linee di indirizzo e i criteri interpretativi sulle disposizioni della legge finanziaria, sia l'Ufficio per il Personale delle Pubbliche Amministrazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica che ha espresso un parere sulle precedenti disposizioni.

Non ultimo la sensibilizzazione promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica per sollecitare e incentivare l'osservanza dei compiti previsti dalla normativa, insieme ai controlli ispettivi che le Autorità preposte svolgono puntualmente per accertare eventuali violazioni e illeciti, ha contribuito a diminuire l'evasione avvicinando anche le amministrazioni inadempienti ad ottemperare agli obblighi di legge.

Tutto questo favorisce il Dipartimento della Funzione Pubblica che può contare su una *banca dati informatica* costantemente aggiornata e sempre più in linea con la realtà, consultabile in tempo reale per esercitare l'attività di controllo e di monitoraggio del fenomeno delle consulenze nelle pubbliche amministrazioni e degli incarichi conferiti ai pubblici dipendenti.

I dati relativi all'anno 2005 saranno presentati al Parlamento nella relazione sull'Anagrafe delle Prestazioni prevista dal comma 16 dell' art. 53 del d. lgs. 156/2001[2].

[2] [...]Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti[...]

Gli incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti pubblici

Per l'anno 2004 le amministrazioni pubbliche hanno comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica di aver conferito o autorizzato complessivamente 219.040 incarichi (nel seguito: "incarichi conferiti") a 121.764 dipendenti. Nello stesso anno sono stati invece erogati compensi relativi a 191.563 incarichi (nel seguito: "incarichi liquidati") a 110.351 dipendenti per un ammontare complessivo dei compensi pari a 310.829.678 euro.

N. complessivo di dipendenti ai quali sono stati conferiti o autorizzati incarichi	*121.764*
N. complessivo di dipendenti ai quali sono stati liquidati incarichi	*110.351*
N. complessivo di incarichi conferiti o autorizzati	*219.040*
N. complessivo di incarichi liquidati	*191.563*
Ammontare complessivo dei compensi liquidati (euro)	*310.829.678*
N. medio di incarichi conferiti per soggetto	*1,80*
N. medio di incarichi liquidati per soggetto	*1,74*
Compenso medio per incarico (euro)	*1623*

Il numero medio di incarichi conferiti ai dipendenti che hanno ricevuto almeno un incarico è pari a 1,80, inferiore al valore di 1,91 riportato nel 2003. Il numero medio degli incarichi liquidati ai dipendenti cui sono stati pagati incarichi è pari a 1,74, inferiore all' 1,78 registrato nel 2003.

Anno	***2003***	***2004***
N. medio di incarichi conferiti	1,91	1,80
N. medio di incarichi liquidati	1,78	1,74
Ammontare complessivo dei compensi liquidati (Mln euro)	263,5	310,8
Compenso medio per incarico (euro)	1.621	1.623

Per i 191.563 incarichi complessivamente liquidati nel 2004 sono stati corrisposti compensi per oltre 310 milioni di euro. Questi compensi si riferiscono in parte ad incarichi svolti nel 2004 ed in parte ad incarichi svolti negli anni precedenti e, naturalmente, solo alcuni degli incarichi conferiti nel 2004 sono stati completamente liquidati entro il 31 dicembre dello stesso anno. Il valore dell'importo medio degli incarichi liquidati nel 2004 ammonta a 1.623 euro, contro i 1.621 euro del 2003.

Guardando al totale degli incarichi liquidati nel 2004 circa il 78 % di questi è stato conferito nello stesso anno (149.476 incarichi) a fronte del quale sono stati liquidati importi per

oltre 227 milioni di euro. Il restante 22% (42.087 incarichi) è stato conferito prima del 2004 e liquidato complessivamente per 82 milioni di euro.

La tabella che segue riassume i dati relativi agli incarichi conferiti e liquidati ai dipendenti pubblici nel corso del 2004, distribuiti in base al comparto d'appartenenza dell'amministrazione.

COMPARTO	Dipendenti cui sono stati conferiti incarichi		Dipendenti cui sono stati liquidati incarichi		Incarichi conferiti		Incarichi liquidati		Compensi liquidati	
	Totale	%	Totale	%	Totale	%	Totale	%	Totale	%
AGENZIE FISCALI	2.038	1,7%	1.657	1,5%	3.638	1,7%	2.588	1,4%	2.184.539	0,7%
CORPO VIGLI DEL FUOCO E MONOPOLI DI STATO	863	0,7%	794	0,7%	1.832	0,8%	1.625	0,8%	1.506.727	0,5%
ENTI DI VIGILANZA	32	0,0%	23	0,0%	42	0,0%	30	0,0%	57.192	0,0%
ENTI EX ART.70 D.LGS. 165/2001	175	0,1%	44	0,0%	250	0,1%	54	0,0%	70.295	0,0%
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	959	0,8%	792	0,7%	2.790	1,3%	2.086	1,1%	9.033.882	2,9%
FORZE ARMATE	32	0,0%	31	0,0%	42	0,0%	41	0,0%	74.445	0,0%
FORZE DI POLIZIA	1.435	1,2%	1.232	1,1%	2.180	1,0%	1.648	0,9%	3.660.612	1,2%
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE	211	0,2%	218	0,2%	329	0,2%	312	0,2%	807.836	0,3%
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	1.049	0,9%	831	0,8%	1.739	0,8%	1.250	0,7%	2.665.195	0,9%
MAGISTRATURA	1.521	1,2%	663	0,6%	2.650	1,2%	849	0,4%	4.413.148	1,4%
MINISTERI	6.615	5,4%	5.706	5,2%	15.076	6,9%	12.787	6,7%	18.227.414	5,9%
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	70	0,1%	65	0,1%	124	0,1%	110	0,1%	522.634	0,2%

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	30.797	25,3%	28.199	25,6%	55.485	25,3%	49.463	25,8%	85.621.586	27,5%
SCUOLA	28.883	23,7%	27.859	25,2%	47.549	21,7%	44.779	23,4%	55.955.546	18,0%
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	28.726	23,6%	26.028	23,6%	51.176	23,4%	45.726	23,9%	53.941.645	17,4%
UNIVERSITA'	18.358	15,1%	16.209	14,7%	34.138	15,6%	28.215	14,7%	72.086.983	23,2%
TOTALE GENERALE	**121.764**	100%	**110.351**	100%	**219.040**	100%	**191.563**	100%	**310.829.678**	100%

** dati presenti in banca dati a Novembre 2006*

La prima colonna della tabella mostra la distribuzione dei dipendenti pubblici cui sono stati conferiti o autorizzati incarichi in base al comparto dell'amministrazione di appartenenza: Regioni e Autonomie Locali (25,3%), Scuola (23,7%), Sanità (23,6%), Università (15,1%) e Ministeri (5,4%). Le percentuali evidenziate risentono ovviamente anche del numero delle amministrazioni e dei dipendenti in servizio impiegati nei differenti comparti.

Il numero complessivo di dipendenti cui sono stati liquidati incarichi nel corso del 2004 ammonta a 110.351 unità (colonna 2 della tabella). La distribuzione percentuale per comparto rispecchia in buona sostanza i valori individuati per il conferimento di incarichi e senza alterarne neanche l'ordine di grandezza: il comparto delle Regioni ed Autonomie Locali con il 25,6% si conferma il primo anche in relazione al numero complessivo di dipendenti cui sono stati corrisposti compensi, seguono la Scuola (25,2%), la Sanità (23,6%), l'Università (14,7%) e i Ministeri (5,2%). Tutti gli altri comparti contano per valori percentuali inferiori al 2%.

Nel 2004 sono stati conferiti 219.040 incarichi a pubblici dipendenti (colonna 3 della tabella). La distribuzione in base al comparto mostra che ai dipendenti dei soli comparti Regioni e Autonomie locali (25,3%) e Scuola (21,7%) sono stati conferiti poco meno della metà degli incarichi complessivi. Inoltre, sommando ad essi i comparti Sanità (23,4%), Università (15,6%) e Ministeri (6,9%) si raggiunge il 92,9% del totale degli incarichi conferiti.

Gli incarichi liquidati nel 2004 sono stati 191.563 (colonna 4 della tabella). Si nota che gli incarichi pagati a dipendenti dei comparti Regioni e Autonomie locali (25,8%) e Scuola (23,4%) rappresentano più della metà degli incarichi complessivi (49,2%); con i comparti Sanità (23,9%), Università (14,7%) e Ministeri (6,7%) si raggiunge il valore percentuale del 94,5%.

L'ultima colonna della tabella ripropone il quadro dei compensi percepiti, il cui totale è di più di 310 milioni di euro. Esaminando la distribuzione per comparti si rileva che i compensi percepiti dai dipendenti delle Regioni e delle Autonomie Locali sono pari a circa 86 milioni di euro (il 27,5% dei compensi totali corrisposti). Al secondo posto, con 72 milioni di euro (23,2%), c'è il comparto Università. Seguono la Scuola (55,9 milioni di euro pari al 18,0% del totale), la Sanità (53,9 milioni, pari al 17,4%) e i Ministeri (18,2 milioni, pari al 5,9%). I dipendenti degli altri comparti considerati complessivamente hanno percepito il 7,9% del totale dei compensi.

Gli incarichi affidati a consulenti e collaboratori esterni

La comunicazione dei dati relativi agli incarichi conferiti dalle pubbliche amministrazioni a consulenti e collaboratori esterni è richiesta dal comma 14 dell'art. 53 del d. lgs. 65/2001. I dati presenti nella banca dati dell'anagrafe delle prestazioni relativi ai consulenti e ai collaboratori esterni sono stati inseriti nella relazione al Parlamento sull'Anagrafe a partire dall'anno 2003.

E opportuno evidenziare che nel periodo in cui era operativo il primo sito *internet* le amministrazioni hanno inteso il termine "consulenti e collaboratori esterni" in un'accezione molto variegata. Alcuni responsabili del procedimento, ad esempio, hanno comunicato anche le forniture di servizi in *outsourcing* diversi dalle consulenze. I dati della Banca Dati sono stati per lungo tempo poco omogenei sotto questo profilo. Al fine di migliorare l'omogeneità e la confrontabilità dei dati, nel nuovo sito attivo da gennaio 2005 si è specificato che nei "collaboratori esterni" sono da ricomprendere esclusivamente i singoli cui, a diverso titolo, sono conferiti incarichi dalle pubbliche amministrazioni mentre nella denominazione "soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza" sono da ricomprendere, oltre evidentemente ai singoli, anche le società che svolgono incarichi o lavori di consulenza (da individuare sulla base dell'oggetto del contratto). I dati per gli anni a partire dal 2004 sono quindi più omogenei sotto questo aspetto, poiché dalle comunicazioni sono escluse le attività di tipo strumentale date in *outsourcing* .

Le pubbliche amministrazioni che hanno effettuato la comunicazione relativa a consulenti e collaboratori esterni per il 2004 hanno dichiarato di avere conferito un totale di 269.812 incarichi a 183.396 soggetti. Inoltre, queste amministrazioni hanno liquidato 250.488 incarichi a 171.609 soggetti esterni alle pubbliche amministrazioni, per un ammontare complessivo di oltre 1.226 milioni di euro.

N. consulenti e collaboratori esterni ai quali sono stati affidati incarichi	*183.396*
N. consulenti e collaboratori esterni ai quali sono stati liquidati incarichi	*171.609*
N. complessivo di incarichi affidati	*269.812*
N. complessivo di incarichi liquidati	*250.488*
Ammontare complessivo dei compensi liquidati (euro)	*1.226.130.394*
N. medio di incarichi conferiti per soggetto	*1,47*
N. medio di incarichi liquidati per soggetto	*1,46*
Compenso medio per incarico (euro)	*4.895*

Anno	***2003***	***2004***
N. medio di incarichi conferiti	1,62	1,47
N. medio di incarichi liquidati	1,53	1,46
Ammontare complessivo dei compensi liquidati (Mln euro)	918,5	1.226,1
Compenso medio per incarico (euro)	4.518	4.895

Il numero medio degli incarichi conferiti per soggetto è pari a 1,47 inferiore al dato del 2003 (1,62); il numero medio degli incarichi liquidati per soggetto è pari a 1,46 inferiore anche questo al dato del 2003 (1,53). Il valore dell'importo medio degli incarichi liquidati nel 2004 ammonta a 4.895 euro contro i 4.518 del precedente anno.

I dati contenuti nella tabella che segue presentano la distribuzione degli incarichi e dei compensi per comparto dell'amministrazione conferente.

COMPARTO	**Incarichi conferiti**		**Incarichi liquidati**		**Compensi liquidati**	
	TOTALE	%	TOTALE	%	TOTALE	%
AGENZIE FISCALI	360	0,1%	272	0,1%	2.022.749	0,2%
CORPO VIGLI DEL FUOCO E MONOPOLI DI STATO	92	0,0%	100	0,0%	1.219.815	0,1%
ENTI DI VIGILANZA	85	0,0%	78	0,0%	2.063.452	0,2%
ENTI EX ART.70 D.LGS. 165/2001	43	0,0%	6	0,0%	37.420	0,0%
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	5.529	2,0%	5.434	2,2%	36.451.347	3,0%
FORZE DI POLIZIA	439	0,2%	401	0,2%	884.630	0,1%
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE	993	0,4%	1.026	0,4%	1.224.683	0,1%

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	5.227	1,9%	5.253	2,1%	35.714.158	2,9%
MINISTERI	5.903	2,2%	5.292	2,1%	28.620.044	2,3%
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	123	0,0%	76	0,0%	1.548.920	0,1%
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	125.446	46,5%	114.281	45,6%	701.415.464	57,2%
SCUOLA	48.443	18,0%	44.582	17,8%	58.015.267	4,7%
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	21.363	7,9%	21.893	8,7%	214.580.257	17,5%
UNIVERSITA'	55.766	20,7%	51.794	20,7%	142.332.187	11,6%
TOTALE GENERALE	**269.812**	100,0%	**250.488**	100,0%	**1.226.130.394**	100,0%

** dati presenti in banca dati a Novembre 2006*

Su di un totale di 269.812 incarichi conferiti (colonna 1 della tabella), poco meno della metà (125.446 incarichi, pari al 46,5% del totale) sono stati conferiti da amministrazioni del comparto Regioni ed Autonomie Locali. Un altro 46,6% del totale degli incarichi è stato conferito da amministrazioni di tre comparti: la Sanità (21.363 incarichi, pari al 7,9% del totale), la Scuola (48.443 incarichi, pari al 18% del totale) e l'Università (55.766 incarichi, pari al 20,7% del totale). Le amministrazioni appartenenti agli altri comparti hanno complessivamente conferito il 6,8% degli incarichi di consulenza e collaborazione esterna presenti nella Banca Dati.

Il numero complessivo degli incarichi liquidati a consulenti e collaboratori esterni (colonna 2 della tabella) è poco inferiore a 250mila. Confrontando il numero degli incarichi conferiti con il numero complessivo degli incarichi liquidati nel corso del 2004, si registra un numero più alto di incarichi conferiti rispetto ai liquidati. La differenza è giustificata dal fatto che non tutti gli incarichi conferiti nel corso di un anno vengono conclusi e pagati entro lo stesso anno. Per ciascun anno, quindi, una parte degli incarichi liquidati è stata conferita in anni precedenti. Si nota comunque che gli incarichi pagati ai consulenti e collaboratori esterni dei comparti Regioni e Autonomie locali (45,6%) e Scuola (17,8%) rappresentano il 63,4% degli incarichi complessivi ; con i comparti Sanità (8,7%), Università (20,7%) e Ministeri (2,1%) si raggiunge il valore percentuale del 94,9%.

Esaminando i dati relativi ai compensi liquidati si rileva come il comparto Regioni ed Autonomie Locali rappresenti poco più della metà (57,2%) del totale dei compensi per incarichi a consulenti e collaboratori esterni. A seguire si collocano i comparti Sanità (17,5%) ed Università (11,6%).

Capitolo 5

La Cooperazione a livello europeo ed internazionale

PAGINA BIANCA

Capitolo 5
La Cooperazione a livello europeo ed internazionale

5.1 L'attività internazionale del Dipartimento della funzione pubblica

Il Dipartimento della funzione pubblica realizza una costante attività di confronto sui temi della modernizzazione delle pubbliche amministrazioni e di scambio di buone pratiche con i responsabili delle pubbliche amministrazioni di Stati esteri e organismi internazionali.

Il Ministro per la funzione pubblica definisce la strategia politica dei rapporti internazionali del Dipartimento, individuando i temi prioritari e assicurando un'azione nelle diverse aree geografiche e in ambito multilaterale, nelle sedi delle Nazioni Unite, dell'OCSE e dell'Unione Europea. Infatti oltre ai tradizionali e consolidati rapporti con i Paesi membri dell'Unione Europea, sono state rafforzate ed intensificate le relazioni con Paesi extra europei (Stati Uniti d'America e Corea) ed i Paesi dell'area mediterranea, con un intenso programma di visite da e verso l'estero.

5.2 La Cooperazione europea

A livello comunitario, il Dipartimento ha partecipato attivamente a tutte le iniziative ed attività che hanno luogo nell'ambito della Cooperazione europea tra i Ministri e i Direttori Generali responsabili della funzione pubblica. La cooperazione europea tra i Ministri e i Direttori Generali responsabili della funzione pubblica , che opera da circa 20 anni, è una cooperazione cosiddetta "informale", in quanto non prevista dai Trattati istitutivi dell'UE. La cooperazione avviene, dunque, al di fuori di ogni accordo intergovernativo e si basa su regole definite informalmente nel corso del tempo

Il Ministro per la funzione pubblica italiano prende parte agli incontri ministeriali in occasione dei quali sono fissate, mediante risoluzioni e programmi, le linee guida politiche e le direttrici per le iniziative di cooperazione che i Direttori Generali hanno il compito di attuare. L'agenda degli incontri ministeriali non è predefinita in quanto è la presidenza di turno dell'UE che decide in merito all'opportunità di convocare le riunioni.; negli ultimi anni tali iniziative hanno avuto cadenza quasi annuale. I Direttori Generali responsabili della funzione pubblica si incontrano regolarmente due volte l'anno.

Il Capo del Dipartimento della funzione pubblica partecipa agli incontri dei Direttori Generali europei responsabili per la funzione pubblica finalizzati al confronto su tematiche di interesse comune, sulla base di agende stabilite dalla Presidenza di turno. In tali occasioni, inoltre, i Direttori Generali scambiano opinioni ed esperienze e analizzano i risultati di indagini di settore proposte e realizzate a cura di ciascuna Presidenza. Le indagini servono a valutare in maniera comparativa a livello europeo lo stato dell'arte delle attività dei diversi Stati Membri in aree di interesse per la cooperazione

Per la realizzazione pratica delle iniziative e dei progetti nelle aree di cooperazione informale i Direttori Generali si avvalgono di specifici gruppi di lavoro:

- Il **Gruppo servizi pubblici innovativi** opera dal 1999 nell'area della qualità dei servizi pubblici occupandosi di temi quali management, organizzazione, miglioramento della qualità dei servizi, valutazione delle performance, indicatori di performance e *benchmarking*
- Il **Gruppo sulla gestione delle risorse umane,** che in origine si occupava esclusivamente della mobilità dei dipendenti pubblici in ambito europeo, dal 2001 copre l'intero tema della gestione delle risorse umane.
- Il **Gruppo sull'e-government,** istituito nel 2000 con l'obiettivo di promuovere e favorire lo scambio di opinioni, esperienze e buone pratiche fra gli Stati Membri nel

settore dell'e-government, che focalizza le proprie attività sullo studio degli impatti delle nuove tecnologie dell'informazione e comunicazione sul funzionamento delle amministrazioni pubbliche e sulla cooperazione fra amministrazioni, il cosiddetto *government to government*.

Dirigenti e funzionari del Dipartimento della funzione pubblica prendono parte ai lavori dei gruppi e partecipano alle riunioni che si svolgono durante ogni semestre.

Il Ministro per la Funzione Pubblica ha lanciato il tema di discussione, nel corso del 2005, della *Human Governance ovvero l'umanizzazione della pubblica amministrazione,* partendo da una riflessione complessiva sulla buona amministrazione, sul contesto sociale e culturale nel quale la Pubblica Amministrazione agisce quotidianamente, sulle relazioni con il cittadino-utente che dovrebbe avere la massima fiducia verso le Istituzioni ed i loro operatori. Il principale obiettivo era quello di promuovere il dibattito su una dimensione più umana della pubblica amministrazione, riportando la centralità dei programmi e delle attività sull'individuo nella sua interezza, sui valori fondamentali del rispetto della persona umana, della democrazia e del pluralismo.

A livello europeo, la proposta italiana ha riaperto la discussione intorno ad alcuni valori comuni, riaffermando il ruolo centrale che l'individuo occupa nel "sistema Europa" e dandogli il dovuto rilievo nel quadro di un'azione di rilancio di un'Unione Europea che – dopo la recente crisi causata dal rigetto della Costituzione da parte di ben due Paesi fondatori - ha bisogno di trovare nuove regole identitarie: con questa iniziativa si vuole rafforzare nei cittadini europei la consapevolezza di appartenere ad uno "spazio amministrativo europeo" oltre che nazionale nonché il diritto ad una buona amministrazione.

Questi principi si integrano con gli obiettivi di Lisbona muovendosi in direzione della semplificazione amministrativa, della trasparenza e della competitività, elementi che sono alla base del processo di sviluppo dei 25 Paesi membri.

Anche per rilanciare la centralità della Cooperazione informale dei Ministri della Funzione Pubblica verso l'innovazione amministrativa e lo sviluppo economico e sociale dell'Europa, i principi della *Human Governance* sono stati inseriti nella risoluzione finale e tra gli obiettivi del piano a medio termine 2005/06 approvati nella riunione dei Ministri europei responsabili della Funzione Pubblica di Lussemburgo (8 giugno 2005).

L'iniziativa italiana ha ricevuto sostegno già con la sua prima presentazione internazionale in occasione del VI Global Forum della Pubblica Amministrazione di Seoul (24-27 maggio 2005). Ulteriori apprezzamenti ci sono stati anche nel corso del "*Meeting on Sharing of Best Practices and Innovation in Governance and Public Administration in the Euro-Mediterranean Region*" organizzato dalle Nazioni Unite a Tunisi (15 giugno 2005).

Nel corso del 2005 il Capo del Dipartimento della funzione pubblica italiano ha partecipato alle due riunioni semestrali dei Direttori generali europei responsabili della funzione pubblica, svoltesi a Lussemburgo, giugno 2005, e a Newcastle (Regno Unito) nel dicembre 2005.

Sono inoltre operativi nell'ambito della cooperazione informale il **Gruppo dei Direttori ed Esperti per la migliore regolazione** e **il Gruppo dei Direttori delle scuole e istituti della pubblica amministrazione** che svolgono la propria attività in conformità a quanto previsto dal programma a medio termine per la cooperazione nella pubblica amministrazione.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha svolto numerose attività a livello internazionale nell'area della **qualità della regolazione** (c.d. *better regulation*), anche al di fuori della cooperazione informale, focalizzando su alcuni temi prioritari relativi alla qualità della regolazione, tra cui l'analisi di impatto della regolazione, la semplificazione, gli indicatori di qualità della regolazione. Il Dipartimento ha partecipato alle attività del **Consiglio Competitività e Crescita** per gli aspetti legati al miglioramento della qualità regolamentare europea.

L'attività OCSE

Di grande rilievo è, inoltre, l'attività svolta dal Dipartimento della funzione pubblica in ambito OCSE. Il Dipartimento è infatti l'amministrazione capofila che coordina la partecipazione italiana alle attività del **Servizio del governance pubblica dell'OCSE** (Public Governance Service) e si occupa dei principali temi della governance (modernizzazione dell'amministrazione, l'etica e la corruzione del settore pubblico e il governo elettronico). Dal marzo 2002 un Direttore Generale del Dipartimento è stato presidente del Comitato GOV, concludendo il suo mandato nell'aprile 2005. Dirigenti e personale del Dipartimento prendono parte alle regolari riunioni dei diversi Gruppi di lavoro dedicati alle risorse umane, al miglioramento della regolazione, alla gestione dei conflitti di interesse, al governo delle agenzie e alla partecipazione dei cittadini al

processo decisionale pubblico. L'Italia, in particolare, ha sostenuto e partecipato attivamente alle attività di cooperazione dell'OCSE con i Paesi terzi, in particolare quelle con i Paesi del Nord Africa e Medio Oriente; in tale quadro l'Italia ha la co-presidenza di due Gruppi di lavoro, sul governo elettronico e semplificazione amministrativa e sulla qualità dei servizi e migliore regolazione, e ha organizzato a Napoli un seminario internazionale sull'e-procurement (gennaio 2006).

L'insieme delle attività internazionali del Dipartimento della funzione pubblica ha dunque prodotto positivi ed importanti risultati come il rafforzamento della cooperazione europea nel campo della pubblica amministrazione, il consolidamento di rapporti bilaterali già avviati con i partner europei e non.

Elenco delle principali visite e incontri svolti

Tirana (Albania) 21 gennaio 2005

Visita in Albania del Presidente della Camera dei Deputati on.Pierferdinando Casini per l'inaugurazione della struttura ospedaliera Madre Teresa di Calcutta.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica viene rappresentato dal Sottosegretario Sen. Learco Saporito e dal Consigliere Diplomatico Min. Pl. Vincenza Lomonaco.

Lussemburgo 4 febbraio 2005

Incontro con il Ministro della Funzione Pubblica e della Riforma Amministrativa del Lussemburgo, Claude Wiseler.

Il Ministro Baccini incontra il suo omologo per approfondire le priorità in materia di pubblica amministrazione del programma della Presidenza lussemburghese dell'UE ed anticipare l'intenzione di presentare il documento sulla *Human governance.*

Bruxelles (Belgio) 3 marzo 2005

Presentazione della *Human Governace* presso l'Istituto Italiano di Cultura.

Il Ministro presenta per la prima volta in un contesto internazionale il documento sulla *Human Governance.*

Roma 27 aprile 2006

Incontro con l'ex Presidente della Repubblica di Colombia Ernesto Samper Pizano

Roma 11 maggio 2005

Incontro con il Ministro del *Cabinet Affairs* degli Emirati Arabi Uniti Saeed Khalfan Al Ghaith.

L'incontro fra i Ministri è l'occasione per conoscere la situazione della pubblica amministrazione fra i Paesi e rafforzare anche a livello politico i rapporti fra i Paesi che già sono sviluppati attraverso le iniziative del CAIMED.

Roma 13 maggio 2005

Incontro con il Presidente della Civil Service Commission della Corea, Chang Hyun Cho.

All'incontro non ha potuto presenziare il Ministro Baccini che è stato rappresentato dal Min. Pl. Lomonaco.

Milano, 16 maggio 2005

Convegno Human Governance - Università IULM

Seoul 23/25 maggio 2005

Partecipazione alla VI edizione del Global Forum sul "Reeiventing Government" su invito del Primo Ministro della Repubblica di Corea, LEE Hae-Chan.

Mondorf-Les-Bains (Lussemburgo) 8 giugno 2005

12° Riunione dei Ministri Europei Responsabili per la funzione pubblica.

In questo contesto il Ministro Baccini presenta il documento sulla *Human Governance* ai suoi omologhi. Nelle Risoluzioni della Riunione è inserito un richiamo ai principi dello stesso documento.

Tunisi (Tunisia) 15 giugno 2005

Partecipazione al "Meeting on Sharing of Best Practices and Innovation in Governance and Public Administration in the Euro-Mediterranean Region" organizzato dall' UNDESA.

Il Ministro presenta le atttività italiane in materia di innovazione della Pubblica amministrazione ed il documento sulla *Human Governance.*

Tunisi (Tunisia) 15 giugno 2005

Incontro bilaterale con il Ministro Zouhaier M'dhaffar.

Il Ministro Baccini incontra il suo omologo al termine dei lavori della Conferenza internazionale organizzata dall'UNDESA.

Vienna (Austria) 20 giugno 2005

Presso l'UNIDO

Il Ministro Baccini viene insignito del titolo di "*Ambasciatore di goodwill*" da parte dell'UNIDO.

Stati Uniti d'America 10/14 luglio 2005

Incontri presso Heritage Foundation, Office of Management and Budget (OMB) e Graduate School USDA

Parigi 8/9 novembre 2005

Il Ministro Baccini incontra il suo omologo francese della Funzione Pubblica Christian Jacob.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Ufficio Relazioni Sindacali

RELAZIONE

SULLO

STATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ALLEGATO

Rilevazione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti, delle aspettative e dei permessi sindacali non retribuiti e delle aspettative e permessi per funzioni pubbliche

Art. 50, commi 3 e 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165

(Anno 2005)

NB. L'indagine, così come specificato nell'indice della Relazione al Parlamento sullo stato della P.A., di cui questa pubblicazione ne costituisce parte integrante, è riferita al 6 novembre 2006.

PAGINA BIANCA

INDICE

I. Introduzione e considerazioni generali

II. Tabelle di sintesi

III. Distacchi sindacali retribuiti, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

IV. Permessi sindacali cumulati sotto forma di distacco, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

V. Aspettative sindacali non retribuite, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

VI. Permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso

VII. Permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

VIII. Permessi sindacali non retribuiti, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso

IX. Aspettative e permessi per funzioni pubbliche, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per qualifica, per sesso e per tipo di istituzione

X. Elenco delle Amministrazioni che non hanno fornito dati al 6 novembre 2006

PAGINA BIANCA

I - INTRODUZIONE E CONSIDERAZIONI GENERALI

PAGINA BIANCA

Il 3 ottobre 2005 è stato sottoscritto, presso l'Aran, il CCNQ concernente la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle Aree della dirigenza, per il biennio 2004-2005.

Innanzitutto va rilevato che, con il contratto in esame, il personale dirigenziale viene allocato, anche ai fini della ripartizione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi delle Confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative di appartenenza del dipendente, nelle Aree individuate con l'Accordo collettivo quadro del 23 settembre 2004, che qui di seguito si riportano:

- **Area I**: dirigenti del comparto dei Ministeri e delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.
- **Area II**: dirigenti del comparto Regioni e Autonomie locali.
- **Area III:** dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- **Area IV**: dirigenza medico - veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- **Area V**: dirigenti dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.
- **Area VI**: dirigenti dei comparti Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici.
- **Area VII**: dirigenti dei comparti Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
- **Area VIII**: dirigenti del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Per completezza, va evidenziato che con l'Accordo in esame era stata prevista, in armonia con quanto disposto dall'art. 7, comma 4, della legge 145 del 2002, la collocazione dei professionisti del Comparto Enti pubblici non economici, dei ricercatori e tecnologi del Comparto Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione, in una apposita separata sezione, rispettivamente, nelle riportate Aree dirigenziali VI e VII.

Con successivo Accordo del 3 ottobre 2005, intervenuto a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 1, comma 125, della legge 311 del 2004, per i menzionati ricercatori e teconologi è stata disposta la ricollocazione nel Comparto di provenienza Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione, mentre per i professionisti del Comparto Enti pubblici non economici è stata confermata la collocazione nell'apposita sezione della indicata Area VI.

Quale diretta conseguenza delle clausole appena riferite, il contingente complessivo dei distacchi, c.d. "storici", per tutte le Aree è stato portato da 124 a 129.

Per il personale "non contrattualizzato", ossia della carriera diplomatica e prefettizia, nonché delle Forze di Polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo della Polizia penitenziaria e Corpo forestale dello Stato), sempre con riferimento alla ripartizione dei contingenti dei distacchi sindacali, hanno continuato ad esplicare i propri effetti i decreti del Ministro per la funzione pubblica adottati il 2 luglio 2004, per le citate carriere, e l'8 novembre 2004, per le indicate Forze di Polizia.

E' proseguita, anche in assenza di invio dei dati da parte di alcune amministrazioni interessate, l'attività di verifica del rispetto dei contingenti, fissati contrattualmente per ogni confederazione ed organizzazione sindacale rappresentative, relativamente ai distacchi, aspettative sindacali, permessi cumulati sotto forma di distacco, nonché ai permessi per la

partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari delle Confederazioni ed organizzazioni sindacali di appartenenza dei dipendenti.

Nel prospetto sottoindicato viene riportata, per i vari anni di riferimento, la situazione riguardante le amministrazioni che, malgrado i reiterati solleciti inoltrati, non hanno ancora provveduto ad inviare i dati.

Per l'anno 1998	
Comparto Regioni autonomie locali	3
Comparto Servizio sanitario nazionale	1
Totale	**4**

Per l'anno 1999	
Comparto Enti pubblici non economici	1
Comparto Regioni autonomie locali	8
Comparto Servizio sanitario nazionale	2
Totale	**11**

Per l'anno 2000	
Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione	1
Comparto Regioni autonomie locali	12
Comparto Servizio sanitario nazionale	1
Totale	**14**

Per l'anno 2001	
Comparto Enti pubblici non economici	1
Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione	1
Comparto Regioni autonomie locali	26
Totale	**28**

Per l'anno 2002	
Comparto Enti pubblici non economici	3
Comparto Regioni autonomie locali	67
Totale	**70**

Per l'anno 2003	
Comparto Enti pubblici non economici	1
Comparto Regioni autonomie locali	82
Comparto Servizio sanitario nazionale	1
Totale	**84**

Per l'anno 2004	
Comparto Enti pubblici non economici	8
Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione	1
Comparto Regioni autonomie locali	300
Comparto Servizio sanitario nazionale	10
Totale	**319**

Per l'anno 2005	
Comparto Enti pubblici non economici	15
Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione	1
Comparto Regioni autonomie locali	522
Comparto Servizio sanitario nazionale	15
Comparto Università	1
Totale	**554**

La verifica attiene anche ai permessi sindacali retribuiti per lo svolgimento del mandato solo per ciò che riguarda la titolarità, atteso che la disciplina vigente demanda alle singole amministrazioni l'accertamento del rispetto del relativo contingente.

Quanto sopra anche per il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile, nonché della carriera diplomatica e prefettizia.

A seguito delle verifiche richiamate il Dipartimento della funzione pubblica è intervenuto, ai fini del recupero del corrispettivo economico, presso le singole amministrazioni per i casi di fruizione da parte di confederazioni ed organizzazioni non rappresentative.

I prospetti che seguono illustrano la situazione delle contestazioni, partecipate alle amministrazioni.

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi

1998

COMPARTO	**ORE (h,m)**	**CONTESTAZIONI**	**ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI**	**ELIMINATE PER RECUPERI**	**SOMME RECUPERATE**	**IN ISTRUTTORIA**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	294,50	44	-	26	1.851,95	18
MINISTERI	245,10	43	34	-	-	9
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	1.372,50	328	142	58	3.573,64	128
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.611,20	299	105	54	7.763,99	140
UNIVERSITA'	42,45	7	-	5	-	2
TOTALI	**3.566,55**	**721**	**281**	**143**	**13.189,58**	**297**

Permessi per l'espletamento del mandato
1998

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	394	19	11	-	-	8
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	879	65	17	38	7.937,31	10
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	456	21	11	3	1.142,42	7
MINISTERI	1.260	34	20	-	-	14
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	13.460	617	202	153	28.377,98	262
SCUOLA	138	21	18	-	-	3
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	5.222	188	35	75	38.053,93	78
UNIVERSITA'	605	34	26	7	31,98	1
TOTALI	**22.414**	**999**	**340**	**276**	**75.543,62**	**383**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi
1999

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	270,55	62	0	-	-	62
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	125,47	17	6	-	-	11
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	6,00	1	1	-	-	-
MINISTERI	404,00	80	78	-	-	2
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	829,15	197	106	35	2.304,92	56
SCUOLA	92,15	18	18	-	-	-
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	822,12	135	89	35	916,86	11
UNIVERSITA'	24,00	10	1	9	-	-
TOTALI	**2.574,24**	**520**	**299**	**79**	**3.221,78**	**142**

Permessi per l'espletamento del mandato

1999

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	454	19	9	0	-	10
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	455	41	16	2	1.724,29	23
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	138	15	4	3	141,24	8
MINISTERI	815	47	12	0	-	35
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	6.006	340	173	109	20.033,84	58
SCUOLA	114	10	9	1	-	-
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8.891	372	165	93	17.053,29	114
UNIVERSITA'	94	7	3	3	-	1
TOTALI	**16.967**	**851**	**391**	**211**	**38.952,66**	**249**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi

2000

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	36,59	9	9	-	-	-
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	230,50	52	-	-	-	52
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	12,00	2	2	-	-	-
MINISTERI	646,38	158	107	-	-	51
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	2.251,02	458	333	35	1.055,29	90
SCUOLA	76,00	14	13	1	49,80	-
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.648,06	359	256	30	3.157,44	73
UNIVERSITA'	228,25	92	81	11	-	-
TOTALI	**5.130,00**	**1.144**	**801**	**77**	**4.262,53**	**266**

Permessi per l'espletamento del mandato

2000

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	149	9	9	-	-	-
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	254	15	-	-	-	15
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	65	3	-	-	-	3
MINISTERI	1.984	60	42	-	-	18
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	4.815	213	126	53	13.663,88	34
SCUOLA	26	4	2	-	-	2
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	9.599	359	104	122	21.334,04	133
UNIVERSITA'	353	15	3	12	-	-
TOTALI	**17.245**	**678**	**286**	**187**	**34.997,92**	**205**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi

2001

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	12,00	3	-	-	-	3
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	390,04	70	46	1	74,71	23
MINISTERI	812,26	152	94	-	-	58
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	4.116,10	759	264	221	9.217,07	274
SCUOLA	323,30	79	75	-	-	4
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	5.145,06	988	384	50	4.118,08	554
UNIVERSITA'	100,41	36	36	-	-	-
TOTALI	**10.899,57**	**2.087**	**899**	**272**	**13.409,86**	**916**

Permessi per l'espletamento del mandato

2001

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	666	17	12	2	-	3
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2.169	105	19	9	647,66	77
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	18	2	-	-	-	2
MINISTERI	2.275	105	75	-	-	30
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	11.756	494	271	127	19.132,09	96
SCUOLA	349	38	34	1	-	3
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	14.948	504	194	105	30.081,89	205
UNIVERSITA'	202	13	2	10	301,57	1
TOTALI	**32.383**	**1.278**	**607**	**254**	**50.163,21**	**417**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi

2002

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	144,51	22	4	6	14,24	12
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	30,34	7	-	-	-	7
MINISTERI	359,19	76	47	3	-	26
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	3.500,42	636	492	59	3.382,29	85
SCUOLA	167,10	37	-	-	-	37
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	2.923,18	472	299	13	548,73	160
UNIVERSITA'	43,00	12	12	-	-	-
TOTALI	**7.168,54**	**1.262**	**854**	**81**	**3.945,26**	**327**

Permessi per l'espletamento del mandato

2002

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	48	3	-	-	-	3
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	3.160	149	67	18	463,43	64
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	66	2	-	-	-	2
MINISTERI	2.397	81	68	2	130,63	11
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	7.827	389	92	84	29.569,94	213
SCUOLA	818	46	18	-	-	28
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	13.039	465	194	58	17.382,40	213
UNIVERSITA'	159	9	6	1	35,14	2
TOTALI	**27.514**	**1.144**	**445**	**163**	**47.581,54**	**536**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi

2003

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	137,07	18	8	-	-	10
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	42,18	6	-	-	-	6
MINISTERI	75,42	14	-	-	-	14
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	491,30	92	52	-	-	40
SCUOLA	179,30	47	41	-	-	6
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.030,06	168	10	7	-	151
TOTALI	**1.956,13**	**345**	**111**	**7**	**-**	**227**

Permessi per l'espletamento del mandato

2003

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	778	18	5	-	-	13
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	673	31	4	2	3.863,14	25
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	22	1	-	-	-	1
MINISTERI	2.358	74	44	-	-	30
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	83	3	3	-	-	-
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	4.920	177	38	44	20.792,80	95
SCUOLA	1.788	63	60	-	-	3
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	4.880	186	30	-	-	156
UNIVERSITA'	20	3	3	-	-	-
TOTALI	**15.522**	**556**	**187**	**46**	**24.655,94**	**323**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi

2004

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	56,12	8	-	-	-	8
MINISTERI	271,58	51	-	-	-	51
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	400,38	78	10	4	-	64
SCUOLA	108,00	23	22	-	-	1
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	420,02	73	26	-	-	47
UNIVERSITA'	56,54	12	-	-	-	12
TOTALI	**1.313,44**	**245**	**58**	**4**	-	**183**

Permessi per l'espletamento del mandato
2004

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AGENZIE FISCALI	350	15	15	-	-	-
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2.685	100	3	-	-	97
MINISTERI	3.234	104	50	-	-	54
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	4.013	116	27	22	13.561,64	67
SCUOLA	1.803	140	137	-	-	3
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	3.790	191	40	3	-	148
UNIVERSITA'	167	14	10	-	-	4
TOTALI	**16.042**	**680**	**282**	**25**	**13.561,64**	**373**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi
2005

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AGENZIE FISCALI	353,40	56	6	-	-	50
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	106,04	27	-	-	-	27
MINISTERI	362,40	62	-	-	-	62
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	523,08	87	21	-	-	66
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	162,58	26	5	-	-	21
UNIVERSITA'	4,10	1	-	-	-	1
TOTALI	**1.512,40**	**259**	**32**	**-**	**-**	**227**

Permessi per l'espletamento del mandato
2005

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINATE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AGENZIE FISCALI	101	7	1	-	-	6
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	857	10	1	-	-	9
MINISTERI	490	13	3	-	-	10
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	2.580	92	12	1	-	79
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.575	67	9	-	-	58
UNIVERSITA'	147	13	10	-	-	3
TOTALI	**5.750**	**202**	**36**	**1**	-	**165**

Permessi per l'espletamento del mandato
1998-2003

COMPARTO	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Polizia dello Stato	-	-	-	-	-	-	-	-
Polizia Penitenziaria	-	-	-	-	-	39.097	-	-
TOTALI	**39.097**							

L'esame dei riportati prospetti consente di evidenziare la sensibile diminuzione delle contestazioni, se non addirittura la completa assenza, negli ultimi due anni, nel c.d. "Comparto Sicurezza", frutto del costante intervento del Dipartimento, e, in generale, la progressiva diminuzione degli errori materiali, anch'essa, verosimilmente, frutto dell'intervento "formativo" del Dipartimento, sia attraverso l'apposito *Call Center* GEDAP, approntato per consentire una rapida e corretta rilevazione dei dati, e sia attraverso le apposite pubblicazioni edite in occasione dei "FORUM P.A.", che, come noto, hanno luogo a Roma con cadenza annuale.

Le pubblicazioni in parola, "Prerogative sindacale e normativa di riferimento", hanno, appunto, come obiettivo principale quello di esaminare gli istituti sindacali, comuni a tutti i settori dell'impiego pubblico per dare una risposta ai concreti problemi che costantemente si presentano agli Uffici nella quotidiana dialettica con le OO.SS.

Infatti, nelle stesse trovano posto, con riferimento ai singoli istituti di cui sopra, anche la più significativa giurisprudenza di legittimità e di merito, nonché i pareri ed i chiarimenti forniti, nella predetta materia, dall'ARAN, alla quale, come è noto, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, viene demandata, tra l'altro, "l'assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi".

L'inserimento della pubblicazione in parola sul sito ufficiale del Dipartimento della funzione pubblica, poi, permette la consultazione *on line* ogni qualvolta l'operatore del settore dovesse ravvisarne la necessità.

Per completezza, a proposito del c.d. "Comparto Sicurezza", va anche evidenziato che per il settore Polizia di Stato le contestazioni effettuate dal Dipartimento della funzione pubblica si riferivano ad errori materiali, così come pure, per gli anni dal 1998 al 2002, per il Corpo della polizia penitenziaria, giusta comunicazione delle amministrazioni dell'Interno e della Giustizia.

Infatti, l'inserimento era stato operato anche per i permessi sindacali fruiti dalle organizzazioni rappresentative a seguito di convocazione da parte dell'amministrazione, permessi che, così come previsto dall'art.32, comma 4, del d.P.R. 18 giugno 2002, n. 164, devono essere esclusi dal contingente dei permessi per lo svolgimento del mandato.

Limitatamente all'anno 2003, per la sola Polizia penitenziaria, il Ministero competente ha fatto presente che sono ancora in corso gli accertamenti, preannunciando che, per gli eventuali casi di superamento del contingente, si procederà al recupero, parzialmente, mediante compensazione con *"...permessi sindacali non fruiti nell'anno 2005 (complessivamente 33.000 ore) a seguito dell'ordinanza del TAR Lazio Sez. I quater del 29/7/05, ordinanza poi rigettata dal Consiglio di Stato, in caso di sentenza favorevole sull'Appello proposto avverso alla sentenza n. 3923/2006 del 27/5/06; in subordine sul monte ore 2007".*

La presente pubblicazione, prevista come Allegato alla Relazione annuale sullo stato della Pubblica Amministrazione, contiene le informazioni sulle prerogative sindacali, sui permessi e sulle aspettative per funzioni pubbliche fruite nel corso dell'anno 2005.

– Amministrazioni pubbliche ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.

Contingenti:

a) distacchi sindacali : n. 2.584 unità;
b) permessi cumulati sotto forma di distacco: n. 720;
c) permessi retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari: n. 475.508 ore;
d) permessi retribuiti per l'espletamento del mandato: ciascuna amministrazione determina il proprio contingente sulla base dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato.

I suddetti contingenti traggono la loro fonte normativa dai contratti collettivi nazionali quadro citati (CCNQ 27 febbraio 2001; CCNQ 21 marzo 2001; CCNQ 19 giugno 2002; CCNQ 18 dicembre 2002; CCNQ 3 agosto 2004; CCNQ 3 ottobre 2005).

– Forze di Polizia ad ordinamento civile.
Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 105 unità e il monte ore di permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato in n. 788.000 (artt. 31 e 32 del dPR 18 giugno 2002, n. 164; DM 8 novembre 2004).
Non sono previsti i permessi cumulati sotto forma di distacco e i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari.

- Personale della carriera diplomatica.
  Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 3 unità; il monte ore dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato viene determinato, annualmente, dal Ministero degli affari esteri (artt. 9 e 10 del dPR 20 gennaio 2006, n. 107; DM 2 luglio 2004).
  Non sono previsti i permessi cumulati sotto forma di distacco e i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari.

- Personale della carriera prefettizia.
  Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 5 unità; il monte ore dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato viene determinato, annualmente, dal Ministero dell'interno (art. 10 del dPR 1 agosto 2003, n. 252; DM 2 luglio 2004).
  Non sono previsti i permessi cumulati sotto forma di distacco e i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari.

- Enti indicati nell'art.70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.
  Il contingente dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti viene definito con apposito accordo a livello di ente stesso, nel rispetto della normativa vigente.

- Regioni a statuto speciale, province autonome di Trento e Bolzano e, là dove previsto, comuni compresi nei rispettivi ambiti territoriali.
  Il contingente dei distacchi e dei permessi retribuiti viene determinato in ogni amministrazione, in conformità alle proprie leggi regionali o provinciali, con apposito "accordo".

Per il solo personale ricompreso nelle Aree e nei Comparti non vengono previsti contingenti per le aspettative e per i permessi sindacali non retribuiti. Le aspettative con obbligo di attività lavorativa (part-time) e quelle frazionate (periodo non inferiore a 3 mesi) non possono, invece, superare il 25% del contingente stabilito per i distacchi retribuiti.

I riferimenti normativi riguardanti i permessi e le aspettative per lo svolgimento di funzioni pubbliche sono rinvenibili nei decreti legislativi 30 marzo 2001, n. 165 e 18 agosto 2000, n.267.

I dati emersi dalla rilevazione possono così essere sintetizzati:

a) alla data del 6 novembre 2006, ha assolto l'obbligo di fornire le informazioni richieste il 93,77% delle Amministrazioni Pubbliche (incluse le Forze Armate, per gli aspetti relativi alle aspettative e ai permessi per funzioni pubbliche), nelle quali opera il 97,91% dei relativi dipendenti. Nel capitolo X è riportato l'elenco delle Amministrazioni che non hanno ottemperato a tale obbligo;

b) si sono registrati in complesso:

- n. 1.164.140 giornate di distacchi sindacali retribuiti, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 3.189 dipendenti (il dato è ottenuto dividendo il numero delle giornate di distacco per 365).
  In concreto, a causa di avvicendamenti richiesti da numerose confederazioni e organizzazioni sindacali nella fruizione di distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito del distacco, anche per periodi inferiori all'anno, è di 4.200;

- n. 28.864 giornate di permessi cumulati sotto forma di distacco, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 79 dipendenti (il dato è ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso cumulato per 365). A causa di avvicendamenti, così come già precisato per i distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'istituto è di 98. A tale istituto, introdotto dal CCNQ del 7.8.1998, si applicano le stesse flessibilità previste per i distacchi;

- n. 162.933 giornate di aspettative sindacali non retribuite, corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di 446 dipendenti. A causa di avvicendamenti, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'aspettativa è di 663;

- n. 343.018 giornate di permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, di cui 56.740 per le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 1.559 dipendenti. Il dato è stato ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso per il numero dei giorni di effettivo lavoro nell'anno considerato (220). Hanno utilizzato i permessi sindacali retribuiti n. 78.377 dipendenti;

- n. 131.557 giornate di permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di n. 598 dipendenti. Il dato è stato ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso per il numero dei giorni di effettivo lavoro nell'anno considerato (220). Tale istituto è utilizzato dai dirigenti sindacali per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di appartenenza. Hanno fruito dei suddetti permessi n. 36.003 dipendenti.

- n. 3.657 giornate di permessi sindacali non retribuiti, corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di 17 dipendenti. Hanno usufruito di permessi sindacali non retribuiti n. 436 dipendenti;

- n. 981.512 giornate di aspettative e permessi per funzioni pubbliche, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 2.689 dipendenti. Hanno usufruito di aspettative e permessi per funzioni pubbliche n. 16.251 dipendenti.

I dati sopra riportati si riferiscono al 97,91% dei pubblici dipendenti interessati con un tasso complessivo di assenza dello 0,25%, pari a 1 dipendente su 398, che corrisponde all'assenza dal servizio di 8.114 unità per un anno.

Il tasso di assenza dello 0,25% è così ripartito:

- per i distacchi sindacali: 0,10%, pari a 1 dipendente su 1.012;
- per i permessi cumulati sotto forma di distacco: 0,002, pari a 1 dipendente su 40.847;
- per i permessi sindacali per l'espletamento del mandato, ivi compresi quelli fruiti dai rappresentanti RSU: 0,05%, pari a 1 dipendente su 2.070;
- per permessi sindacali per le riunioni di organismi direttivi statutari: 0,02%, pari a 1 dipendente su 5.396;
- per aspettative e permessi per funzioni pubbliche: 0,08%, pari a 1 dipendente su 1.200.

Relativamente alle assenze per motivi sindacali (distacchi, permessi cumulati, permessi retribuiti) il tasso di assenza risulta dello 0,17%, corrispondente all'assenza dal servizio per un anno di 5.425 unità, pari a 1 dipendente su 583, con un costo annuo valutabile in circa **€ 151.900.000,00**.

Il costo per le aspettative e i permessi per le funzioni pubbliche è valutabile in circa **€ 75.292.000,00**.

I risultati che sono emersi in complesso dall'indagine relativa all'anno 2005 figurano nelle Tabelle di sintesi che seguono:

- nella Tabella A è riportato un quadro generale delle Amministrazioni che hanno fornito i dati richiesti a fronte di quelle interessate;
- nella Tabella B è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;
- nella Tabella C è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;
- nella Tabella D è riportata la distribuzione dei giorni di distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;
- nella Tabella E è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale sotto forma di distacco e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;
- nella Tabella F è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale sotto forma di distacco, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella G è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale sotto forma distacco, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella H è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella I è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella L è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella M è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella N è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella O è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella P è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella Q è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella R è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella S è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella T è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella U è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale non retribuiti per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella V è riportata la distribuzione dei dipendenti e dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella W è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella Z è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A..

Nell'Allegato sono anche riportati dati analitici su tutti gli istituti, distinti per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A., per sindacato, per professionalità e per sesso.

Infine, nell'Allegato trova posto l'elenco delle Amministrazioni, che, nonostante i solleciti, ***non hanno inviato i dati richiesti***.

PAGINA BIANCA

II - TABELLE DI SINTESI

PAGINA BIANCA

TABELLA A

RIEPILOGO GENERALE **ANNO 2005**

COMPARTI E RELATIVE AREE SETTORI	NUMERO AMMINISTRAZIONI	NUMERO AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FORNITO I DATI	%	NUMERO DIPENDENTI (1)	NUMERO DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FORNITO I DATI	%
COMPARTI E RELATIVE AREE						
AGENZIE FISCALI	3	3	100,00	55452	55452	100,00
AMMINISTRAZ. DELLO STATO AD ORDIN.AUTON.	2	2	100,00	35208	35208	100,00
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	174	159	91,38	62946	62715	99,63
ISTIT.ALTA FORMAZ.E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSIC.	1	1	100,00	9403	9403	100,00
ISTITUZ. ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	66	65	98,48	19466	19459	99,96
MINISTERI	19	19	100,00	197066	197066	100,00
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1	1	100,00	2474	2474	100,00
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	8328	7806	93,73	571872	554535	96,97
SCUOLA	1	1	100,00	1120732	1120732	100,00
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	345	330	95,65	697928	666400	95,48
UNIVERSITA'	64	63	98,44	132563	132162	99,70
SETTORI						
REGIONI A STATUTO SPECIALE (2)	393	365	92,88	44699	25645	57,37
PROVINCE AUTONOME (3)	391	362	92,58	48398	48013	99,20
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1	1	100,00	1014	1014	100,00
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1	1	100,00	1518	1518	100,00
POLIZIA DI STATO	1	1	100,00	106518	106518	100,00
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	1	1	100,00	42967	42967	100,00
CORPO FORESTALE DELLO STATO	1	1	100,00	7924	7924	100,00
FORZE ARMATE (4)	1	1	100,00	132792	132792	100,00
ENTI EX ART. 70, D. LGS. 30.3.2001, N.165 (5)	6	6	100,00	4867	4867	100,00
TOTALE	9800	9189	93,77	3295807	3226864	97,91

(1) - La consistenza del personale è desunta dal Conto annuale 2004 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, fatta eccezione per la Regione Sicilia i cui dati sono desunti dal Conto annuale 2002. Nel numero dei dipendenti non sono stati compresi i contrattisti.

(2) - Il settore ricomprende:

a) le Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia e i comuni, le comunità montane, le province, le camere di commercio e gli enti regionali aventi sede nel loro territorio;

b) la Regione Trentino Alto Adige e le camere di commercio aventi sede nel suo territorio;

c) la Regione Sicilia e gli enti regionali e le camere di commercio aventi sede nel suo territorio;

d) la Regione Sardegna e gli enti regionali e gli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

(3) - Il settore ricomprende le Province autonome di Trento e Bolzano e i comuni, gli enti provinciali, le comunità montane, le autorità di bacino, le unioni dei comuni, gli istituti autonomi case popolari e le strutture sanitarie aventi sede nel loro territorio.

(4) - Le Forze Armate fruiscono esclusivamente di permessi e aspettative per funzioni pubbliche.

(5) - Il settore ricomprende: ASI, CNEL, CNIPA, ENAC, ENEA, UNIONCAMERE.

Tabella B

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	55.452	169	46.247	126,70
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	35.208	19	5.631	15,43
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	62.946	292	84.980	232,82
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.403			
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	19.466	31	9.316	25,52
MINISTERI	197.066	472	124.466	341,00
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.474	8	1.766	4,84
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	571.872	777	225.810	618,66
SCUOLA	1.120.732	1.531	405.260	1.110,30
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	697.928	624	180.979	495,83
UNIVERSITA'	132.563	58	17.001	46,58
REGIONI A STATUTO SPECIALE	44.699	52	14.427	39,53
PROVINCE AUTONOME	48.398	30	8.590	23,53
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.014	1	242	0,66
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.518	2	122	0,33
POLIZIA DI STATO	106.518	80	22.733	62,28
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.967	38	11.593	31,76
CORPO FORESTALE DELLO STATO	7.924	10	3.120	8,55
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.867	6	1.857	5,09
TOTALE	**3.163.015**	**4.200**	**1.164.140**	**3.189,42**

Tabella C

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CISAL	CONFEDIR	CONFINTESA	CGU	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	34	46	30				3	12		20		11		13		169
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	7	6	2				1			2		1				19
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	59	108	45	1	2	45				2		30				292
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE																
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	12	9	6		1	1	1					1				31
MINISTERI	92	145	101		1		12	37		43		17		24		472
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		3	1					3						1		8
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	278	245	145			49	6			50		1		3		777
SCUOLA	446	400	206		7				146	323				3		1.531
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	180	177	122		1	2	21			38	9	5		46	23	624
UNIVERSITA'	25	16	8			2		1		4		2				58
REGIONI A STATUTO SPECIALE	11	19	9			2									11	52
PROVINCE AUTONOME	8	9	5	2											6	30
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA															1	1
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA															2	2
POLIZIA DI STATO															80	80
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	3	3	4												28	38
CORPO FORESTALE DELLO STATO	1	1	1												7	10
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	1	2	2			1										6
TOTALE	1.157	1.189	687	3	12	102	44	53	146	482	9	68		90	158	4.200

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella D

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CISAL	CONFEDIR	CONFINTESA	CGU	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	11.000	12.593	9.269				187	1.581		5.467		2.830		3.320		**46.247**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	2.008	2.190	730				68			270		365				**5.631**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	19.679	30.537	12.624	365	455	12.450				365		8.505				**84.980**
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE																
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	3.429	2.784	1.825		365	365	183					365				**9.316**
MINISTERI	28.459	41.072	25.528		365		1.699	6.731		12.290		3.475		4.847		**124.466**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		762	183					456						365		**1.766**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	86.274	71.649	40.314			12.449	1.763			11.901		365		1.095		**225.810**
SCUOLA	120.153	115.055	50.848		1.445				30.861	86.290				608		**405.260**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	66.229	49.454	33.328		219	248	4.139			9.111	2.080	992		10.163	5.016	**180.979**
UNIVERSITA'	6.603	5.613	2.555			404		183		1.095		548				**17.001**
REGIONI A STATUTO SPECIALE	3.680	4.298	2.556			350									3.543	**14.427**
PROVINCE AUTONOME	2.738	3.103	1.501	212											1.036	**8.590**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA															242	**242**
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA															122	**122**
POLIZIA DI STATO															22.733	**22.733**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	1.095	1.095	1.095												8.308	**11.593**
CORPO FORESTALE DELLO STATO	365	365	365												2.025	**3.120**
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	365	397	730			365										**1.857**
TOTALE	**352.077**	**340.967**	**183.451**	**577**	**2.849**	**26.631**	**8.039**	**8.951**	**30.861**	**126.789**	**2.080**	**17.445**		**20.398**	**43.025**	**1.164.140**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella E

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	55.452	6	1.749	4,79
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	35.208			
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	62.946	4	1.071	2,93
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.403			
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	19.466			
MINISTERI	197.066	8	1.462	4,01
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.474			
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	571.872	24	8.910	24,41
SCUOLA	1.120.732	26	6.651	18,22
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	697.928	21	6.453	17,68
UNIVERSITA'	132.563	1	365	1,00
REGIONI A STATUTO SPECIALE	44.699	1	209	0,57
PROVINCE AUTONOME	48.398	7	1.994	5,46
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.014			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.518			
POLIZIA DI STATO	106.518			
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.967			
CORPO FORESTALE DELLO STATO	7.924			
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.867			
TOTALE	**3.163.015**	**98**	**28.864**	**79,08**

Tabella F

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CISAL	CONFINTESA	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	4						1			1		6
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO												
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2	1	1									4
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE												
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE												
MINISTERI	7						1					8
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI												
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	3	9	4		4		1	3				24
SCUOLA			1		12		13					26
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	6	3	6		1		2			3		21
UNIVERSITA'	1											1
REGIONI A STATUTO SPECIALE		1										1
PROVINCE AUTONOME	3	2		1							1	7
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA												
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA												
POLIZIA DI STATO												
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA												
CORPO FORESTALE DELLO STATO												
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165												
TOTALE	**26**	**16**	**12**	**1**	**17**		**18**	**3**		**4**	**1**	**98**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella G

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CISAL	CONFINTESA	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	1.370						365			14		1.749
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO												
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	504	365	202									1.071
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE												
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE												
MINISTERI	1.370						92					1.462
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI												
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	1.095	4.552	1.331		654		183	1.095				8.910
SCUOLA			365		3.340		2.946					6.651
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.908	730	1.807		365		730			913		6.453
UNIVERSITA'	365											365
REGIONI A STATUTO SPECIALE		209										209
PROVINCE AUTONOME	714	550		365							365	1.994
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA												
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA												
POLIZIA DI STATO												
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA												
CORPO FORESTALE DELLO STATO												
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165												
TOTALE	**7.326**	**6.406**	**3.705**	**365**	**4.359**		**4.316**	**1.095**		**927**	**365**	**28.864**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella H

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	55.452	49	10.635	29,14
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	35.208	2	730	2,00
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	62.946	16	5.252	14,39
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.403			
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	19.466			
MINISTERI	197.066	104	22.514	61,68
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.474			
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	571.872	177	51.102	140,01
SCUOLA	1.120.732	151	29.880	81,86
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	697.928	120	32.385	88,73
UNIVERSITA'	132.563	6	1.565	4,29
REGIONI A STATUTO SPECIALE	44.699	10	2.595	7,11
PROVINCE AUTONOME	48.398	13	2.755	7,55
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.014			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.518			
POLIZIA DI STATO	106.518	9	1.872	5,13
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.967	6	1.648	4,52
CORPO FORESTALE DELLO STATO	7.924			
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.867			
TOTALE	**3.163.015**	**663**	**162.933**	**446,39**

Tabella I

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CGU	CISAL	CONFINTESA	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	7	5	1			8	9		3		16		49
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	2												2
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	7	4	3			1			1				16
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE													
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE													
MINISTERI	22	11	1			17	13	4	1		35		104
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI													
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	80	56	24			8		3	4	2			177
SCUOLA	17	45	4		26	4		52	2		1		151
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	51	40	16			4		2	2		5		120
UNIVERSITA'		1	1			2		2					6
REGIONI A STATUTO SPECIALE	3	7											10
PROVINCE AUTONOME	6	2	1	4									13
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA													
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA													
POLIZIA DI STATO												9	9
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	3											3	6
CORPO FORESTALE DELLO STATO													
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165													
TOTALE	**198**	**171**	**51**	**4**	**26**	**44**	**22**	**63**	**13**	**2**	**57**	**12**	**663**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella L

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CGU	CISAL	CONFINTESA	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	1.933	1.008	365			1.331	1.886		871		3.241		**10.635**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	730												**730**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2.483	944	1.095			365			365				**5.252**
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE													
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE													
MINISTERI	7.005	2.545	365			2.129	2.571	942	122		6.835		**22.514**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI													
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	24.277	15.136	7.728			1.504		669	1.460	328			**51.102**
SCUOLA	3.773	7.425	1.156		3.075	791		12.808	730		122		**29.880**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	15.208	11.140	3.241			1.370		210	365		851		**32.385**
UNIVERSITA'		365	45			425		730					**1.565**
REGIONI A STATUTO SPECIALE	610	1.985											**2.595**
PROVINCE AUTONOME	1.586	602	122	445									**2.755**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA													
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA													
POLIZIA DI STATO												1.872	**1.872**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	852											796	**1.648**
CORPO FORESTALE DELLO STATO													
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165													
TOTALE	**58.457**	**41.150**	**14.117**	**445**	**3.075**	**7.915**	**4.457**	**15.359**	**3.913**	**328**	**11.049**	**2.668**	**162.933**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella M

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	55.452	1.951	5.930	26,95
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	35.208	852	3.529	16,04
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	62.946	2.306	9.704	44,11
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.403	32	136	0,62
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	19.466	343	1.464	6,65
MINISTERI	197.066	6.084	22.722	103,28
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.474	29	82	0,37
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	571.872	18.597	62.252	282,96
SCUOLA	1.120.732	14.269	30.008	136,40
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	697.928	14.383	73.318	333,26
UNIVERSITA'	132.563	1.298	5.448	24,76
REGIONI A STATUTO SPECIALE	44.699	872	4.287	19,49
PROVINCE AUTONOME	48.398	763	5.872	26,69
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.014			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.518	8	23	0,10
POLIZIA DI STATO	106.518	11.005	78.272	355,78
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.967	4.706	33.338	151,54
CORPO FORESTALE DELLO STATO	7.924	695	5.095	23,16
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.867	184	1.538	6,99
TOTALE	**3.163.015**	**78.377**	**343.018**	**1.559,17**

Tabella N

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI, PER CONFEDERAZIONI SINDACALI E PER RSU

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CGU	CISAL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	RSU	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	379	275	168					7	85	205		72		95	665		1.951
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	219	326	103				10			20		59	1		114		852
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	524	599	243	3	6		206	1				264	2		455	3	2.306
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9	2	11			8				2							32
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	147	87	41		16							28			24		343
MINISTERI	1.412	1.106	748		4		5	4	177	420	4	294	7	186	1.717		6.084
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1	3	2						8	1		10		4			29
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	5.646	3.926	1.948		1		724	32	1	674		41	25	1	5.560	18	18.597
SCUOLA	3.959	2.902	1.227		11	619	1			1.468				1	4.079	2	14.269
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	3.521	3.297	1.746		19		8	156		615	233	16	23	406	3.776	567	14.383
UNIVERSITA'	425	289	93				47			82		2	2		357	1	1.298
REGIONI A STATUTO SPECIALE	187	211	85	10			37	18		10		3	7		231	73	872
PROVINCE AUTONOME	222	235	111	63				3			7			12	52	58	763
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																	
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																8	8
POLIZIA DI STATO																11.005	11.005
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	568	518	415													3.205	4.706
CORPO FORESTALE DELLO STATO	47	76	69													503	695
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	47	54	27		12		5			1					10	28	184
TOTALE	**17.313**	**13.906**	**7.037**	**76**	**69**	**627**	**1.043**	**221**	**271**	**3.498**	**244**	**789**	**67**	**705**	**17.040**	**15.471**	**78.377**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella O

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI, PER CONFEDERAZIONI SINDACALI E PER RSU

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CGU	CISAL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	RSU	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	1.350	1.050	736					15	246	914		409		330	880		5.930
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	955	1.389	647				47			64		267	2		158		3.529
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2.338	3.039	1.171	13	7		1.053	1				1.135	13		825	109	9.704
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	19	5	96			13				3							136
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	634	382	168		49							141			90		1.464
MINISTERI	5.564	5.508	3.399		9		7	25	655	2.256	13	1.249	34	1.166	2.837		22.722
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2	6	2						26	4		32		10			82
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	18.219	11.413	6.602		3		2.599	65	6	2.057		155	57	5	20.881	190	62.252
SCUOLA	8.081	5.982	4.504		25	1.077	1			2.778				1	7.554	5	30.008
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	21.831	14.032	8.673		32		47	472		3.282	873	71	74	1.769	20.316	1.846	73.318
UNIVERSITA'	1.526	1.194	486				151			338		3	10		1.739	1	5.448
REGIONI A STATUTO SPECIALE	613	832	706	21			224	49		69		15	47		1.241	470	4.287
PROVINCE AUTONOME	1.603	1.848	711	754				2			28			50	160	716	5.872
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																23	23
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																78.272	78.272
POLIZIA DI STATO																23.093	33.338
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	3.085	3.997	3.163													3.554	5.095
CORPO FORESTALE DELLO STATO	224	676	641							1					59	367	1.538
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	449	333	241		71		17										
TOTALE	**66.493**	**51.686**	**31.946**	**788**	**196**	**1.090**	**4.146**	**629**	**933**	**11.766**	**914**	**3.477**	**237**	**3.331**	**56.740**	**108.646**	**343.018**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella P

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	55.452	2.139	8.356	37,98
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	35.208	817	3.771	17,14
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	62.946	1.599	5.976	27,16
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.403	59	137	0,62
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	19.466	240	992	4,51
MINISTERI	197.066	4.540	19.280	87,64
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.474	25	181	0,82
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	571.872	10.735	47.973	218,06
SCUOLA	1.120.732	7.794	14.318	65,08
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	697.928	6.172	23.934	108,79
UNIVERSITA'	132.563	1.002	3.644	16,56
REGIONI A STATUTO SPECIALE	44.699	588	1.795	8,16
PROVINCE AUTONOME	48.398	293	1.200	5,45
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.014			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.518			
POLIZIA DI STATO	106.518			
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.967			
CORPO FORESTALE DELLO STATO	7.924			
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.867			
TOTALE	**3.163.015**	**36.003**	**131.557**	**597,99**

Tabella Q

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CGU	CISAL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	545	713	228		1		10	35	43	156		363	9	34	2	2.139
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	193	370	79				9	1		81		83	1			817
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	379	710	131	1	3		151	8		6		205	5			1.599
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	23	24	7			3				2						59
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	121	88	14		2		3			1		11				240
MINISTERI	1.285	1.782	488		5		16	29	48	310	1	439	16	121		4.540
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1	1	2						7			12		2		25
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	4.111	3.488	1.688		1		445	24	1	712		227	11	8	19	10.735
SCUOLA	3.332	2.371	720		15	365	12	6		963		9		1		7.794
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.958	1.831	1.125		17		9	101		300	138	188	2	171	332	6.172
UNIVERSITA'	320	492	53				29			59		48			1	1.002
REGIONI A STATUTO SPECIALE	195	172	91				33	10		3		4	4		76	588
PROVINCE AUTONOME	68	72	22	51	1			3		1	4			2	69	293
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																
POLIZIA DI STATO																
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA																
CORPO FORESTALE DELLO STATO																
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165																
TOTALE	**12.531**	**12.114**	**4.648**	**52**	**45**	**368**	**717**	**217**	**99**	**2.594**	**143**	**1.589**	**48**	**339**	**499**	**36.003**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella R

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CGU	CISAL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	2.571	2.735	535		1		100	107	204	391		1.630	25	54	3	8.356
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	864	1.501	773				26	2		271		332	2			3.771
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	1.539	2.928	322	1	5		385	11		18		752	15			5.976
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	53	52	14			3				15						137
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	556	273	29		14		8			18		94				992
MINISTERI	5.940	7.789	1.476		7		154	70	351	1.307	3	1.824	42	317		19.280
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	5	1	5						15			153		2		181
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	16.425	16.883	8.048		1		2.355	63	20	3.145		855	40	84	54	47.973
SCUOLA	5.422	4.269	1.566		45	553	59	16		2.374		13		1		14.318
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	7.314	6.526	4.815		25		25	323		1.172	720	1.228	2	577	1.207	23.934
UNIVERSITA'	1.349	1.422	245				229			260		138			1	3.644
REGIONI A STATUTO SPECIALE	517	483	302				67	15		6		11	33		361	1.795
PROVINCE AUTONOME	339	274	71	284	3			4		5	22			1	197	1.200
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																
POLIZIA DI STATO																
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA																
CORPO FORESTALE DELLO STATO																
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165																
TOTALE	**42.894**	**45.136**	**18.201**	**285**	**101**	**556**	**3.408**	**611**	**590**	**8.982**	**745**	**7.030**	**159**	**1.036**	**1.823**	**131.557**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella S

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	55.452	7	30	0,14
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	35.208			
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	62.946	2	2	0,01
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.403			
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	19.466	3	4	0,02
MINISTERI	197.066	30	1.086	4,94
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.474			
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	571.872	100	284	1,29
SCUOLA	1.120.732	27	38	0,17
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	697.928	65	328	1,49
UNIVERSITA'	132.563	1	4	0,02
REGIONI A STATUTO SPECIALE	44.699	6	3	0,01
PROVINCE AUTONOME	48.398	8	426	1,94
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.014			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.518			
POLIZIA DI STATO	106.518	186	1.308	5,95
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.967			
CORPO FORESTALE DELLO STATO	7.924			
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.867	1	144	0,65
TOTALE	**3.163.015**	**436**	**3.657**	**16,62**

Tabella T

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI, PER CONFEDERAZIONI SINDACALI E PER RSU

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CGU	CISAL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	USAE	RSU	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI										1	4	1	1			7
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO																
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI							1	1								2
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE																
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	3															3
MINISTERI	11	6	4						4			1	1	3		30
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI																
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	45	20	7				4			1				23		100
SCUOLA	13	4				2				5				3		27
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	26	11	20				1	1		2			1	2	1	65
UNIVERSITA'	1															1
REGIONI A STATUTO SPECIALE	1	3	2													6
PROVINCE AUTONOME	4	1		1											2	8
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																
POLIZIA DI STATO															186	186
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA																
CORPO FORESTALE DELLO STATO																
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165			1													1
TOTALE	**104**	**45**	**34**	**1**		**2**	**6**	**2**	**4**	**9**	**4**	**2**	**3**	**31**	**189**	**436**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella U

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI, PER CONFEDERAZIONI SINDACALI E PER RSU

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CGU	CISAL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	USAE	RSU	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI										1	27	1	1			30
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO																
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI								2								2
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE																
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	4															4
MINISTERI	29	30	53						480			312	180	2		1.086
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI																
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	79	71	36				10			2				86		284
SCUOLA	19	4				1				9				5		38
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	187	38	42				28	2		10			2	13	6	328
UNIVERSITA'	4															4
REGIONI A STATUTO SPECIALE	1	1	1													3
PROVINCE AUTONOME	258	1		161											6	426
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																
POLIZIA DI STATO															1.308	1.308
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA																
CORPO FORESTALE DELLO STATO																
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165			144													144
TOTALE	581	145	276	161		1	38	4	480	22	27	313	183	106	1.320	3.657

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella V

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	55.452	557	32.009	87,70
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	35.208	235	5.665	15,52
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	62.946	391	25.132	68,85
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.403	10	546	1,50
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	19.466	79	3.844	10,53
MINISTERI	197.066	1.045	63.952	175,21
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.474	3	684	1,87
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	571.872	4.113	290.042	794,64
SCUOLA	1.120.732	2.941	193.307	529,61
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	697.928	5.272	272.353	746,17
UNIVERSITA'	132.563	334	44.246	121,22
REGIONI A STATUTO SPECIALE	44.699	609	25.007	68,51
PROVINCE AUTONOME	48.398	523	16.512	45,24
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1.014			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.518			
POLIZIA DI STATO	106.518	35	2.214	6,07
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.967	3	31	0,08
CORPO FORESTALE DELLO STATO	7.924	47	1.471	4,03
FORZE ARMATE	132.792	29	2.328	6,38
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.867	25	2.169	5,94
TOTALE	**3.295.807**	**16.251**	**981.512**	**2.689,07**

Tabella W

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

	Parlamento Europeo	Parlamento Nazionale	Consigli e G. Regionali	Consigli e G. Provinciali	Consigli e G. Comunali	Comunità Montane	Consorzi Comunali	Enti Regionali	Aziende Sanitarie	ALTRO	TOTALE
AGENZIE FISCALI	1		7	21	503	15	7	3			**557**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	1		1	10	217	4	1	1			**235**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI		2	15	18	327	17	8	4			**391**
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE			1		9						**10**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE			1	3	73	2					**79**
MINISTERI	3	3	16	37	920	39	19	8			**1.045**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI			3								**3**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	19	23	83	221	3.419	147	55	136	8	2	**4.113**
SCUOLA	6	25	68	179	2.512	98	29	15	3	6	**2.941**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8	23	85	262	4.590	151	39	13	97	4	**5.272**
UNIVERSITA'	4	42	29	14	223	8	4	4	6		**334**
REGIONI A STATUTO SPECIALE			13	25	533	25	13				**609**
PROVINCE AUTONOME	2	1	1	18	490	2	1	4	4		**523**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA											
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA											
POLIZIA DI STATO			1		34						**35**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA					3						**3**
CORPO FORESTALE DELLO STATO				1	43	3					**47**
FORZE ARMATE		1	1		27						**29**
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165			1		24						**25**
TOTALE	**44**	**120**	**326**	**809**	**13.947**	**511**	**176**	**188**	**118**	**12**	**16.251**

Tabella Z

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

	Parlamento Europeo	Parlamento Nazionale	Consigli e G. Regionali	Consigli e G. Provinciali	Consigli e G. Comunali	Comunità Montane	Consorzi Comunali	Enti Regionali	Aziende Sanitarie	ALTRO	TOTALE
AGENZIE FISCALI	210		1.247	3.615	25.753	226	947	11			**32.009**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	96		261	376	4.854	74	1	3			**5.665**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI		440	4.620	2.770	15.848	620	621	213			**25.132**
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE			105		441						**546**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE			4	24	3.803	13					**3.844**
MINISTERI	129	1.095	4.271	5.949	49.169	1.580	1.099	660			**63.952**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI			684								**684**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	2.006	8.277	21.974	36.614	202.966	5.303	2.773	7.145	2.560	424	**290.042**
SCUOLA	608	9.015	17.014	24.682	134.337	3.263	2.752	834	62	740	**193.307**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.066	7.816	22.315	23.999	181.337	3.533	2.587	1.447	28.234	19	**272.353**
UNIVERSITA'	1.160	14.373	7.985	1.953	15.117	221	432	1.278	1.727		**44.246**
REGIONI A STATUTO SPECIALE			4.472	2.003	17.996	379	157				**25.007**
PROVINCE AUTONOME	369	365	365	3.213	11.081	5	1	374	739		**16.512**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA											
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA											
POLIZIA DI STATO			365		1.849						**2.214**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA					31						**31**
CORPO FORESTALE DELLO STATO				31	1.407	33					**1.471**
FORZE ARMATE		365	240		1.723						**2.328**
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165			20		2.149						**2.169**
TOTALE	**5.644**	**41.746**	**85.942**	**105.229**	**669.861**	**15.250**	**11.370**	**11.965**	**33.322**	**1.183**	**981.512**

III - DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	14	8	6	4.629	2.792	1.837
SECONDA AREA	20	15	5	6.371	4.791	1.580
Totale	**34**	**23**	**11**	**11.000**	**7.583**	**3.417**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	18	16	2	4.633	4.085	548
SECONDA AREA	28	21	7	7.961	5.953	2.008
Totale	**46**	**37**	**9**	**12.593**	**10.038**	**2.555**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	15	12	3	4.432	3.519	913
SECONDA AREA	14	8	6	4.472	2.555	1.917
PRIMA AREA	1	1		365	365	
Totale	**30**	**21**	**9**	**9.269**	**6.439**	**2.830**

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	3	3		187	187	
Totale	**3**	**3**		**187**	**187**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	5	4	1	595	537	59
SECONDA AREA	5	2	3	549	181	369
PRIMA AREA	2	1	1	437	72	365
Totale	**12**	**7**	**5**	**1.581**	**789**	**792**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		353	353	
TERZA AREA	10	10		2.557	2.557	
SECONDA AREA	7	6	1	2.070	1.978	92
PRIMA AREA	2	1	1	487	122	365
Totale	**20**	**18**	**2**	**5.467**	**5.010**	**457**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	2	2		365	365	
SECONDA AREA	9	8	1	2.465	2.351	115
Totale	**11**	**10**	**1**	**2.830**	**2.716**	**115**

USAE / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		137	137	
TERZA AREA	6	5	1	1.626	1.261	365
SECONDA AREA	6	6		1.557	1.557	
Totale	**13**	**12**	**1**	**3.320**	**2.955**	**365**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	7	7		2.008	2.008	
Totale	**7**	**7**		**2.008**	**2.008**	

CISL / CISL AZIENDE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	2	2		730	730	
AREA B	4	4		1.460	1.460	
Totale	**6**	**6**		**2.190**	**2.190**	

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		365	365	
AREA B	1	1		365	365	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		68	68	
Totale	**1**	**1**		**68**	**68**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFSAL

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B		2	2		270	270	
	Totale	**2**	**2**		**270**	**270**	

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B		1	1		365	365	
	Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	50	35	15	16.576	11.497	5.079
AREA B	6	5	1	2.008	1.643	365
AREA A	3	3		1.095	1.095	
Totale	**59**	**43**	**16**	**19.679**	**14.235**	**5.444**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		275	275	
AREA C	96	74	22	27.066	20.988	6.078
AREA B	11	9	2	3.196	2.466	730
Totale	**108**	**84**	**24**	**30.537**	**23.729**	**6.808**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C	40	32	8	11.164	8.974	2.190
AREA B	4	2	2	1.095	365	730
Totale	**45**	**35**	**10**	**12.624**	**9.704**	**2.920**

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CIDA / CIDA FENDEP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C	1	1		90	90	
Totale	**2**	**2**		**455**	**455**	

CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C	41	32	9	11.538	8.922	2.616
AREA B	3	3		548	548	
Totale	**45**	**36**	**9**	**12.450**	**9.835**	**2.616**

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	2	1	1	365	183	183
Totale	**2**	**1**	**1**	**365**	**183**	**183**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	27	22	5	7.499	6.223	1.276
AREA B	2	1	1	641	276	365
AREA A	1	1		365	365	
Totale	**30**	**24**	**6**	**8.505**	**6.864**	**1.641**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	3	2	1	502	426	76
LIVELLO 4	4	4		1.102	1.102	
LIVELLO 5	4	4		1.460	1.460	
LIVELLO 6	1	1		365	365	
Totale	**12**	**11**	**1**	**3.429**	**3.353**	**76**

CISL / CISL RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	365		365
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	1		365	365	
LIVELLO 4	4	4		1.141	1.141	
LIVELLO 5	2	2		548	548	
LIVELLO 7	1		1	365		365
Totale	**9**	**7**	**2**	**2.784**	**2.054**	**730**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	2	2		730	730	
LIVELLO 4	3	2	1	913	548	365
LIVELLO 5	1	1		183	183	
Totale	**6**	**5**	**1**	**1.825**	**1.460**	**365**

CIDA / UNIRI / ANPRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	1		1	365		365
Totale	**1**		**1**	**365**		**365**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	1		1	183		183
Totale	**1**		**1**	**183**		**183**

RDB-CUB / USI - RDB RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 4	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	32	22	10	10.317	7.215	3.103
AREA B	56	33	23	17.009	10.248	6.761
AREA A	4	4		1.133	1.133	
Totale	**92**	**59**	**33**	**28.459**	**18.595**	**9.864**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		730	730	
AREA C	54	44	10	16.059	13.682	2.377
AREA B	83	67	16	22.594	18.679	3.915
AREA A	6	6		1.690	1.690	
Totale	**145**	**119**	**26**	**41.072**	**34.781**	**6.292**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C	41	32	9	11.090	8.352	2.738
AREA B	54	41	13	13.345	10.294	3.051
AREA A	5	5		728	728	
Totale	**101**	**79**	**22**	**25.528**	**19.739**	**5.789**

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C	11	4	7	1.334	720	614
Totale	**12**	**5**	**7**	**1.699**	**1.085**	**614**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
AREA C	20	14	6	3.894	2.416	1.478
AREA B	15	11	4	2.511	1.952	559
AREA A	2	1	1	326	183	143
Totale	**37**	**26**	**11**	**6.731**	**4.551**	**2.180**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C	21	15	6	6.478	4.653	1.825
AREA B	19	9	10	4.718	2.161	2.557
AREA A	2	2		730	730	
Totale	**43**	**27**	**16**	**12.290**	**7.908**	**4.382**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
AREA C	6	2	4	1.208	548	661
AREA B	11	10	1	2.267	2.085	183
Totale	**17**	**12**	**5**	**3.475**	**2.632**	**843**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
AREA C	9	8	1	2.027	1.843	184
AREA B	14	10	4	2.638	2.141	497
AREA A	1	1		183	183	
Totale	**24**	**19**	**5**	**4.847**	**4.167**	**681**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	3	2	1	762	397	365
Totale	**3**	**2**	**1**	**762**	**397**	**365**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	1		1	183		183
Totale	**1**		**1**	**183**		**183**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA / SNAPRECOM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	3	2	1	456	334	122
Totale	**3**	**2**	**1**	**456**	**334**	**122**

USAE / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	7	6	1	2.235	1.870	365
CATEGORIA D	74	56	18	23.120	17.378	5.743
CATEGORIA C	132	90	42	40.118	26.340	13.778
CATEGORIA B	61	47	14	19.648	15.506	4.142
CATEGORIA A	4	4		1.154	1.154	
Totale	**278**	**203**	**75**	**86.274**	**62.247**	**24.027**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	8	2	2.826	2.096	730
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		226	226	
CATEGORIA D	87	69	18	26.458	21.828	4.630
CATEGORIA C	100	83	17	29.196	23.835	5.362
CATEGORIA B	42	33	9	11.361	9.437	1.925
CATEGORIA A	5	4	1	1.582	1.217	365
Totale	**245**	**198**	**47**	**71.649**	**58.638**	**13.011**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	4		1.460	1.460	
CATEGORIA D	53	45	8	15.511	13.285	2.226
CATEGORIA C	61	48	13	16.455	13.094	3.362
CATEGORIA B	24	22	2	6.337	5.789	548
CATEGORIA A	3	2	1	552	521	31
Totale	**145**	**121**	**24**	**40.314**	**34.148**	**6.166**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		607	607	
CATEGORIA D	12	9	3	3.521	2.920	602
CATEGORIA C	28	20	8	6.602	4.253	2.350
CATEGORIA B	5	4	1	1.171	989	183
CATEGORIA A	2	2		548	548	
Totale	**49**	**37**	**12**	**12.449**	**9.315**	**3.134**

CONFEDIR / DIRER-DIREL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	4	1	1.398	1.033	365
CATEGORIA D	1	1		365	365	
Totale	**6**	**5**	**1**	**1.763**	**1.398**	**365**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	16	15	1	3.923	3.678	245
CATEGORIA C	26	22	4	6.087	5.204	883
CATEGORIA B	8	6	2	1.891	1.528	364
Totale	**50**	**43**	**7**	**11.901**	**10.410**	**1.491**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	3	3		1.095	1.095	
Totale	**3**	**3**		**1.095**	**1.095**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	8	8		2.920	2.920	
DOCENTE	326	191	135	87.580	53.216	34.364
NON DOCENTE	112	62	50	29.653	16.923	12.731
Totale	**446**	**261**	**185**	**120.153**	**73.059**	**47.095**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	6	5	1	1.582	1.217	365
DOCENTE	329	205	124	97.046	61.866	35.180
NON DOCENTE	65	41	24	16.427	10.647	5.780
Totale	**400**	**251**	**149**	**115.055**	**73.730**	**41.325**

UIL / UIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	1	1	403	365	38
DOCENTE	134	90	44	31.547	22.787	8.761
NON DOCENTE	70	57	13	18.898	15.492	3.407
Totale	**206**	**148**	**58**	**50.848**	**38.643**	**12.205**

CIDA / CIDA / ANP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	6	5	1	1.080	958	122
NON DOCENTE	1	1		365	365	
Totale	**7**	**6**	**1**	**1.445**	**1.323**	**122**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CGU / FED. NAZ. GILDA / UNAMS

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		137	79	58	27.819	15.819	12.000
NON DOCENTE		9	4	5	3.042	1.460	1.582
	Totale	**146**	**83**	**63**	**30.861**	**17.279**	**13.582**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		5	4	1	1.582	1.217	365
DOCENTE		249	154	95	65.280	41.737	23.543
NON DOCENTE		69	39	30	19.428	11.092	8.336
	Totale	**323**	**197**	**126**	**86.290**	**54.046**	**32.244**

USAE

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		2	1	1	487	365	122
NON DOCENTE		1	1		122	122	
	Totale	**3**	**2**	**1**	**608**	**487**	**122**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	6	4	2	1.369	639	730
DIRIGENTE NON MEDICO	3	2	1	1.095	730	365
CATEGORIA D	115	83	32	47.403	37.845	9.558
CATEGORIA C	29	25	4	8.349	7.026	1.324
CATEGORIA B	21	16	5	6.173	4.601	1.572
CATEGORIA A	6	5	1	1.841	1.476	365
Totale	**180**	**135**	**45**	**66.229**	**52.317**	**13.913**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	3	3		1.095	1.095	
DIRIGENTE NON MEDICO	5	4	1	1.553	1.352	201
CATEGORIA D	110	95	15	31.197	26.982	4.215
CATEGORIA C	26	24	2	6.474	6.275	199
CATEGORIA B	32	25	7	8.771	6.610	2.161
CATEGORIA A	1	1		365	365	
Totale	**177**	**152**	**25**	**49.454**	**42.679**	**6.776**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	9	9		1.800	1.800	
CATEGORIA D	64	61	3	19.061	17.966	1.095
CATEGORIA C	25	21	4	7.100	6.081	1.019
CATEGORIA B	23	22	1	5.245	5.062	183
CATEGORIA A	1		1	122		122
Totale	**122**	**113**	**9**	**33.328**	**30.909**	**2.419**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CIDA / CIDA SIDIRSS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		219	219	
Totale	**1**	**1**		**219**	**219**	

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		65	65	
CATEGORIA D	1		1	183		183
Totale	**2**	**1**	**1**	**248**	**65**	**183**

CONFEDIR / AUPI-SINAFO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	4	4		575	575	
DIRIGENTE NON MEDICO	16	14	2	3.382	2.867	515
CATEGORIA D	1		1	183		183
Totale	**21**	**18**	**3**	**4.139**	**3.442**	**698**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		365	365	
CATEGORIA D	24	20	4	5.754	5.038	716
CATEGORIA C	7	7		1.703	1.703	
CATEGORIA B	5	5		925	925	
CATEGORIA A	1		1	365		365
Totale	**38**	**33**	**5**	**9.111**	**8.030**	**1.081**

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	9	9		2.080	2.080	
Totale	**9**	**9**		**2.080**	**2.080**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

RDB/CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	3	2	1	262	170	92
CATEGORIA C	1		1	365		365
CATEGORIA B	1	1		365	365	
Totale	**5**	**3**	**2**	**992**	**535**	**457**

USAE / FSI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		365	365	
CATEGORIA D	36	28	8	8.062	6.204	1.858
CATEGORIA C	5	4	1	1.241	1.085	157
CATEGORIA B	4	1	3	495	238	257
Totale	**46**	**34**	**12**	**10.163**	**7.892**	**2.271**

CIMO - ASMD

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	13	13		2.917	2.917	
Totale	**13**	**13**		**2.917**	**2.917**	

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	8	7	1	1.369	1.186	183
Totale	**8**	**7**	**1**	**1.369**	**1.186**	**183**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	4	3	1	713	593	120
CATEGORIA D	3	1	2	911	365	546
CATEGORIA C	16	14	2	4.567	3.837	730
CATEGORIA B	2	2		412	412	
Totale	**25**	**20**	**5**	**6.603**	**5.207**	**1.396**

CISL / CISL UNIVERSITA'

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI	1	1		365	365	
CATEGORIA EP	3	3		1.095	1.095	
CATEGORIA D	4	4		1.278	1.278	
CATEGORIA C	8	6	2	2.875	2.145	730
Totale	**16**	**14**	**2**	**5.613**	**4.883**	**730**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	2	1	1	730	365	365
CATEGORIA D	2	2		730	730	
CATEGORIA C	4	2	2	1.095	365	730
Totale	**8**	**5**	**3**	**2.555**	**1.460**	**1.095**

CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	2	1	1	404	183	221
Totale	**2**	**1**	**1**	**404**	**183**	**221**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFINTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		183	183	
Totale	**1**	**1**		**183**	**183**	

CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	1	1		365	365	
CATEGORIA D	1	1		183	183	
CATEGORIA C	2	2		548	548	
Totale	**4**	**4**		**1.095**	**1.095**	

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		365	365	
CATEGORIA B	1	1		183	183	
Totale	**2**	**2**		**548**	**548**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2	2		730	730	
CATEGORIA C	1	1		365	365	
CATEGORIA B	3	2	1	1.095	730	365
CATEGORIA A	1	1		365	365	
	Totale					
	7	**6**	**1**	**2.555**	**2.190**	**365**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2	2		730	730	
CATEGORIA C	3	3		942	942	
CATEGORIA B	2	1	1	415	159	256
	Totale					
	7	**6**	**1**	**2.087**	**1.831**	**256**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	2	2		730	730	
	Totale					
	2	**2**		**730**	**730**	

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2		2	350		350
	Totale					
	2		**2**	**350**		**350**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

REGIONE SARDEGNA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		30	30	
CATEGORIA B	1	1		365	365	
	Totale					
	2	**2**		**395**	**395**	

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	3	3		357	357	
CATEGORIA C	4	2	2	894	244	650
CATEGORIA B	2	2		225	225	
	Totale					
	9	**7**	**2**	**1.476**	**826**	**650**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA C	2	1	1	275	93	183
CATEGORIA B	2	1	1	730	365	365
CATEGORIA A	1	1		91	91	
	Totale					
	6	**4**	**2**	**1.461**	**913**	**548**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	244		244
CATEGORIA C	2	1	1	418	365	53
CATEGORIA B	3	1	2	1.056	326	730
CATEGORIA A	3	3		1.095	1.095	
	Totale					
	9	**5**	**4**	**2.813**	**1.786**	**1.027**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e degli istituti autonomi case popolari aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

REGIONE SICILIA

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		5	5	
	Totale					
	1	**1**		**5**	**5**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

REGIONE VALLE D'AOSTA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	365		365
CATEGORIA C	1		1	365		365
	Totale					
	2		**2**	**730**		**730**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA C	1		1	365		365
	Totale					
	2	**1**	**1**	**730**	**365**	**365**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1		1	365		365
	Totale					
	1		**1**	**365**		**365**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
CATEGORIA D	1	1		365	365	
	Totale					
	2	**2**		**730**	**730**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	2	1	1	548	365	183
	Totale					
	2	**1**	**1**	**548**	**365**	**183**

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2	2		212	212	
	Totale					
	2	**2**		**212**	**212**	

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	125		125
CATEGORIA C	1	1		365	365	
	Totale					
	2	**1**	**1**	**490**	**365**	**125**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	2	1	1	730	365	365
Totale	**2**	**1**	**1**	**730**	**365**	**365**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	365		365
CATEGORIA C	2	1	1	548	183	365
CATEGORIA B	1	1		365	365	
	Totale					
	4	**2**	**2**	**1.278**	**548**	**730**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
INSEGNANTE	2	1	1	730	365	365
AREA C	1	1		365	365	
CATEGORIA C	1	1		365	365	
	Totale					
	4	**3**	**1**	**1.460**	**1.095**	**365**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
INSEGNANTE	2		2	678		678
CATEGORIA B	1	1		93	93	
CATEGORIA A	1	1		365	365	
	Totale					
	4	**2**	**2**	**1.136**	**458**	**678**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		241	241	
CATEGORIA C	3	1	2	305	32	273
	Totale					
	4	**2**	**2**	**546**	**273**	**273**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA C	1	1		365	365	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA B	1	1		365	365	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA

SNDMAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CONSIGLIERE DI AMBASCIATA	1	1		242	242	
Totale	**1**	**1**		**242**	**242**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA

SINPREF

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
VICE PREFETTO AGGIUNTO		2	1	1	122	61	61
	Totale	**2**	**1**	**1**	**122**	**61**	**61**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

POLIZIA DI STATO

COISP UP Coordinamento per l'indipendenza sindacale delle Forze di Polizia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		138	138	
LIVELLO 7	2	2		579	579	
LIVELLO 7 BIS	1	1		129	129	
LIVELLO 5	1	1		227	227	
Totale	**5**	**5**		**1.073**	**1.073**	

FED. CONFEDERAZIONE CONSAP - ITALIA SICURA (ANIP - USP)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	1	1		306	306	
LIVELLO 7	2	2		671	671	
LIVELLO 6	2	2		424	424	
LIVELLO 6 BIS	1	1		59	59	
Totale	**6**	**6**		**1.460**	**1.460**	

FEDERAZIONE SILP PER LA CGIL - UILPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		365	365	
LIVELLO 8	1	1		365	365	
LIVELLO 7	2	2		682	682	
LIVELLO 7 BIS	3	3		778	778	
LIVELLO 6	1	1		365	365	
LIVELLO 6 BIS	1	1		334	334	
LIVELLO 5	2	2		319	319	
Totale	**11**	**11**		**3.208**	**3.208**	

FSP - LISIPO, SODIPO, RINNOVAMENTO SINDACALE PER L'UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	1	1		46	46	
LIVELLO 7	3	3		662	662	
LIVELLO 7 BIS	3	3		698	698	
LIVELLO 6	3	3		320	320	
LIVELLO 6 BIS	1	1		252	252	
LIVELLO 5	2	1	1	264	113	151
Totale	**13**	**12**	**1**	**2.242**	**2.091**	**151**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

SAP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	1	1		363	363	
LIVELLO 7	2	2		730	730	
LIVELLO 7 BIS	4	4		1.277	1.277	
LIVELLO 6	1	1		365	365	
LIVELLO 6 BIS	2	2		730	730	
LIVELLO 5	6	5	1	1.920	1.823	97
Totale	**16**	**15**	**1**	**5.385**	**5.288**	**97**

SIAP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	2	2		619	619	
LIVELLO 6 BIS	1	1		365	365	
LIVELLO 5	3	3		841	841	
Totale	**6**	**6**		**1.825**	**1.825**	

SIULP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
ISPETTORE GENERALE R.E.	1	1		80	80	
LIVELLO 9	1	1		363	363	
LIVELLO 7	5	5		1.825	1.825	
LIVELLO 7 BIS	9	8	1	2.963	2.598	365
LIVELLO 6	6	6		1.944	1.944	
LIVELLO 5	1	1		365	365	
Totale	**23**	**22**	**1**	**7.540**	**7.175**	**365**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

CGIL FP Polizia Penitenziaria

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	1	1		365	365	
LIVELLO 6	2	2		730	730	
Totale	**3**	**3**		**1.095**	**1.095**	

CISL FPS Polizia Penitenziaria

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	2	2		730	730	
LIVELLO 5	1	1		365	365	
Totale	**3**	**3**		**1.095**	**1.095**	

UIL PA Polizia Penitenziaria

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	2	2		420	420	
LIVELLO 5	2	2		675	675	
Totale	**4**	**4**		**1.095**	**1.095**	

FED. SINDACATI AUTONOMI CNPP - SIAPPe - UGL/FNP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	2	2		475	475	
LIVELLO 5	4	1	3	611	90	521
Totale	**6**	**3**	**3**	**1.086**	**565**	**521**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

OSAPP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 7	5	5		1.791	1.791	
LIVELLO 6	1	1		30	30	
Totale	**6**	**6**		**1.821**	**1.821**	

SAPPE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 7	4	4		1.138	1.138	
LIVELLO 6	3	3		1.079	1.079	
LIVELLO 5	4	4		1.359	1.359	
Totale	**11**	**11**		**3.576**	**3.576**	

SIALPE ASIA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 7	1	1		365	365	
LIVELLO 5	1		1	365		365
Totale	**2**	**1**	**1**	**730**	**365**	**365**

SINAPPE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 7	1	1		365	365	
LIVELLO 5	2	1	1	730	365	365
Totale	**3**	**2**	**1**	**1.095**	**730**	**365**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

CORPO FORESTALE DELLO STATO

CGIL FP Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CISL FPS Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

UIL PA Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

DIRFOR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1		1	245		245
Totale	**1**		**1**	**245**		**245**

FED. SIND. FORESTALE SAPECOFS - CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

SAPAF

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	2	2		379	379	
LIVELLO 5	3	2	1	1.036	730	306
Totale	**5**	**4**	**1**	**1.415**	**1.109**	**306**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

ENEA

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CISL / CISL RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	2	2		397	397	
Totale	**2**	**2**		**397**	**397**	

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

CISAL / CISAL RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PAGINA BIANCA

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI :

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE
ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
UNIONCAMERE

PAGINA BIANCA

IV - PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	3	2	1	1.095	730	365
SECONDA AREA	1	1		275	275	
Totale	**4**	**3**	**1**	**1.370**	**1.005**	**365**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PRIMA AREA	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

USAE / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SECONDA AREA	1	1		14	14	
Totale	**1**	**1**		**14**	**14**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C		2	2		504	504	
	Totale	**2**	**2**		**504**	**504**	

CISL / CISL FPS

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C		1	1		365	365	
	Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

UIL / UIL PA

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		1	1		202	202	
	Totale	**1**	**1**		**202**	**202**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1		1	183		183
AREA B	6	1	5	1.187	183	1.005
Totale	**7**	**1**	**6**	**1.370**	**183**	**1.187**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		92	92	
Totale	**1**	**1**		**92**	**92**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA C	1	1		365	365	
CATEGORIA B	1	1		365	365	
Totale	**3**	**3**		**1.095**	**1.095**	

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	4	3	1	3.459	3.321	138
CATEGORIA C	5	4	1	1.094	729	365
Totale	**9**	**7**	**2**	**4.552**	**4.050**	**503**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA C	1	1		365	365	
CATEGORIA B	2	2		601	601	
Totale	**4**	**4**		**1.331**	**1.331**	

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	31		31
CATEGORIA C	2	2		258	258	
CATEGORIA B	1	1		365	365	
Totale	**4**	**3**	**1**	**654**	**623**	**31**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		183	183	
Totale	**1**	**1**		**183**	**183**	

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1		1	365		365
CATEGORIA B	2	2		730	730	
Totale	**3**	**2**	**1**	**1.095**	**730**	**365**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

SCUOLA

UIL / UIL SCUOLA

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		1		1	365		365
	Totale	**1**		**1**	**365**		**365**

CISAL

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		8	5	3	2.405	1.493	913
NON DOCENTE		4	3	1	935	570	365
	Totale	**12**	**8**	**4**	**3.340**	**2.063**	**1.278**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		8	4	4	1.772	1.042	730
NON DOCENTE		5	4	1	1.174	1.095	79
	Totale	**13**	**8**	**5**	**2.946**	**2.137**	**809**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	3	3		829	829	
CATEGORIA C	2	2		730	730	
CATEGORIA A	1	1		350	350	
Totale	**6**	**6**		**1.908**	**1.908**	

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2	2		365	365	
CATEGORIA C	1		1	365		365
Totale	**3**	**2**	**1**	**730**	**365**	**365**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	4	4		1.278	1.278	
CATEGORIA C	1	1		347	347	
CATEGORIA B	1	1		183	183	
Totale	**6**	**6**		**1.807**	**1.807**	

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFSAL / FIALS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA B	1	1		365	365	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

USAE / FSI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	3	3		913	913	
Totale	**3**	**3**		**913**	**913**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	365		365
Totale	**1**		**1**	**365**		**365**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

REGIONE SARDEGNA

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		209	209	
	Totale					
	1	**1**		**209**	**209**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e degli istituti autonomi case popolari aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1		1	196		196
	Totale					
	1		**1**	**196**		**196**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	185		185
	Totale					
	1		**1**	**185**		**185**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		153	153	
Totale	**1**	**1**		**153**	**153**	

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		365	365	
	Totale					
	1	**1**		**365**	**365**	

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		365	365	
	Totale					
	1	**1**		**365**	**365**	

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PAGINA BIANCA

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO :

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
ISTITUZIONI ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZIONE
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA
REGIONE SICILIA
REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE
REGIONE VALLE D'AOSTA
SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
ENEA
UNIONCAMERE

Si fa presente che il suddetto istituto non è previsto per le Forze di Polizia, per il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, per gli Enti di cui all'art. 70, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e per alcune Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.

PAGINA BIANCA

V - ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	3	1	2	593	244	349
SECONDA AREA	4	3	1	1.340	1.095	245
Totale	**7**	**4**	**3**	**1.933**	**1.339**	**594**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	3	2	1	586	525	61
SECONDA AREA	2	2		422	422	
Totale	**5**	**4**	**1**	**1.008**	**947**	**61**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		104	104	
TERZA AREA	5	4	1	1.084	847	237
SECONDA AREA	2		2	143		143
Totale	**8**	**5**	**3**	**1.331**	**951**	**380**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	3	2	1	479	182	297
SECONDA AREA	5	2	3	1.372	730	642
PRIMA AREA	1	1		35	35	
Totale	**9**	**5**	**4**	**1.886**	**947**	**939**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	1		1	241		241
SECONDA AREA	2	1	1	630	365	265
Totale	**3**	**1**	**2**	**871**	**365**	**506**

USAE / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	5	2	3	807	403	404
SECONDA AREA	10	5	5	2.211	1.587	624
PRIMA AREA	1		1	223		223
Totale	**16**	**7**	**9**	**3.241**	**1.990**	**1.251**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1		1	365		365
AREA B	1	1		365	365	
Totale	**2**	**1**	**1**	**730**	**365**	**365**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	6	5	1	2.190	1.825	365
AREA B	1	1		293	293	
Totale	**7**	**6**	**1**	**2.483**	**2.118**	**365**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	4	2	2	944	730	214
Totale	**4**	**2**	**2**	**944**	**730**	**214**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	3	3		1.095	1.095	
Totale	**3**	**3**		**1.095**	**1.095**	

CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1		1	365		365
Totale	**1**		**1**	**365**		**365**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	6	3	3	2.007	913	1.094
AREA B	14	11	3	4.269	3.174	1.095
AREA A	2	1	1	730	365	365
Totale	**22**	**15**	**7**	**7.005**	**4.451**	**2.554**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	10	7	3	2.180	1.444	737
AREA A	1	1		365	365	
Totale	**11**	**8**	**3**	**2.545**	**1.809**	**737**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	16	3	13	1.764	172	1.592
AREA A	1		1	365		365
Totale	**17**	**3**	**14**	**2.129**	**172**	**1.957**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
AREA C	4	3	1	562	390	172
AREA B	9	4	5	2.010	952	1.058
Totale	**13**	**7**	**6**	**2.571**	**1.342**	**1.230**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA B	3	2	1	577	396	181
Totale	**4**	**3**	**1**	**942**	**761**	**181**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
AREA C	1		1	122		122
Totale	**1**		**1**	**122**		**122**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
AREA C	5	1	4	1.294	230	1.064
AREA B	29	16	13	5.311	3.244	2.067
AREA A	1	1		230	230	
Totale	**35**	**18**	**17**	**6.835**	**3.704**	**3.131**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	1	1	698	365	333
CATEGORIA D	10	9	1	2.595	2.230	365
CATEGORIA C	37	21	16	10.884	5.651	5.234
CATEGORIA B	29	22	7	9.370	7.150	2.220
CATEGORIA A	2	2		730	730	
Totale	**80**	**55**	**25**	**24.277**	**16.125**	**8.152**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	8	4	4	1.962	1.157	806
CATEGORIA C	26	21	5	6.210	5.313	897
CATEGORIA B	21	16	5	6.721	5.079	1.643
CATEGORIA A	1	1		243	243	
Totale	**56**	**42**	**14**	**15.136**	**11.791**	**3.345**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	5	5		1.491	1.491	
CATEGORIA C	9	7	2	2.939	2.493	446
CATEGORIA B	7	5	2	2.373	1.643	730
CATEGORIA A	3	1	2	925	365	560
Totale	**24**	**18**	**6**	**7.728**	**5.992**	**1.736**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		455	455	
CATEGORIA D	4	4		668	668	
CATEGORIA C	1	1		16	16	
CATEGORIA B	1	1		365	365	
Totale	**8**	**8**		**1.504**	**1.504**	

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		365	365	
CATEGORIA B	1		1	184		184
CATEGORIA A	1		1	120		120
Totale	**3**	**1**	**2**	**669**	**365**	**304**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	4	2	2	1.460	730	730
Totale	**4**	**2**	**2**	**1.460**	**730**	**730**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	2	2		328	328	
Totale	**2**	**2**		**328**	**328**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		10	5	5	2.738	1.339	1.399
NON DOCENTE		7	4	3	1.035	548	487
	Totale	**17**	**9**	**8**	**3.773**	**1.887**	**1.886**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		1	1		122	122	
DOCENTE		29	14	15	5.052	2.253	2.799
NON DOCENTE		15	9	6	2.252	1.400	852
	Totale	**45**	**24**	**21**	**7.425**	**3.774**	**3.651**

UIL / UIL SCUOLA

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		3	2	1	973	730	243
NON DOCENTE		1	1		183	183	
	Totale	**4**	**3**	**1**	**1.156**	**913**	**243**

CGU / FED. NAZ. GILDA / UNAMS

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		25	14	11	2.832	1.796	1.036
NON DOCENTE		1		1	243		243
	Totale	**26**	**14**	**12**	**3.075**	**1.796**	**1.279**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	4	3	1	791	669	122
Totale	**4**	**3**	**1**	**791**	**669**	**122**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		32	32	
DOCENTE	38	21	17	9.249	4.991	4.258
NON DOCENTE	13	5	8	3.527	1.703	1.824
Totale	**52**	**27**	**25**	**12.808**	**6.726**	**6.082**

RDB/CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1	1		122	122	
Totale	**1**	**1**		**122**	**122**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	26	17	9	7.892	5.328	2.565
CATEGORIA C	4	2	2	1.051	730	321
CATEGORIA B	19	15	4	5.535	4.258	1.277
CATEGORIA A	2	1	1	730	365	365
Totale	**51**	**35**	**16**	**15.208**	**10.680**	**4.528**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		365	365	
CATEGORIA D	20	15	5	4.693	3.648	1.045
CATEGORIA C	6	4	2	2.189	1.459	730
CATEGORIA B	12	10	2	3.528	2.965	563
CATEGORIA A	1		1	365		365
Totale	**40**	**30**	**10**	**11.140**	**8.437**	**2.703**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2		292	292	
CATEGORIA D	7	5	2	1.124	761	363
CATEGORIA C	1	1		183	183	
CATEGORIA B	6	5	1	1.643	1.278	365
Totale	**16**	**13**	**3**	**3.241**	**2.513**	**728**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		275	275	
CATEGORIA B	3	2	1	1.095	730	365
Totale	**4**	**3**	**1**	**1.370**	**1.005**	**365**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		183	183	
CATEGORIA B	1		1	27		27
Totale	**2**	**1**	**1**	**210**	**183**	**27**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2	2		365	365	
Totale	**2**	**2**		**365**	**365**	

USAE / FSI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	3	2	1	557	192	365
CATEGORIA B	1		1	79		79
CATEGORIA A	1		1	215		215
Totale	**5**	**2**	**3**	**851**	**192**	**659**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

UNIVERSITA'

CISL / CISL UNIVERSITA'

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C		1	1		365	365	
	Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

UIL / UIL PA

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C		1	1		45	45	
	Totale	**1**	**1**		**45**	**45**	

CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D		2	2		425	425	
	Totale	**2**	**2**		**425**	**425**	

CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D		2	1	1	730	365	365
	Totale	**2**	**1**	**1**	**730**	**365**	**365**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	31		31
CATEGORIA B	1	1		365	365	
	Totale					
	2	**1**	**1**	**396**	**365**	**31**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2	2		730	730	
CATEGORIA C	2	2		518	518	
CATEGORIA B	2		2	475		475
	Totale					
	6	**4**	**2**	**1.723**	**1.248**	**475**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

REGIONE VALLE D'AOSTA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1		1	214		214
	Totale					
	1		**1**	**214**		**214**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		262	262	
	Totale					
	1	**1**		**262**	**262**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		246	246	
	Totale					
	1	**1**		**246**	**246**	

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	3	3		111	111	
	Totale					
	3	**3**		**111**	**111**	

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	2	1	1	245	214	31
CATEGORIA A	1		1	365		365
Totale	**3**	**1**	**2**	**610**	**214**	**396**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		334	334	
Totale	**1**	**1**		**334**	**334**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA C	1	1		365	365	
	Totale					
	2	**2**		**730**	**730**	

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		237	237	
	Totale					
	1	**1**		**237**	**237**	

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		122	122	
	Totale					
	1	**1**		**122**	**122**	

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

POLIZIA DI STATO

COISP UP Coordinamento per l'indipendenza sindacale delle Forze di Polizia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	2	2		89	89	
Totale	**2**	**2**		**89**	**89**	

FEDERAZIONE SILP PER LA CGIL - UILPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

FSP - LISIPO, SODIPO, RINNOVAMENTO SINDACALE PER L'UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	1	1		365	365	
LIVELLO 5	2	2		548	548	
Totale	**3**	**3**		**913**	**913**	

SIAP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	3	3		505	505	
Totale	**3**	**3**		**505**	**505**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

CGIL FP Polizia Penitenziaria

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	3	3		852	852	
Totale	**3**	**3**		**852**	**852**	

FED. SINDACATI AUTONOMI CNPP - SIAPPe - UGL/FNP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	2	2		730	730	
LIVELLO 5	1	1		66	66	
Totale	**3**	**3**		**796**	**796**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE :

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
ISTITUZIONI ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZIONE
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
REGIONE SARDEGNA
REGIONE SICILIA
REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE
SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA
CORPO FORESTALE DELLO STATO
ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
ENEA
UNIONCAMERE

PAGINA BIANCA

VI - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER RSU, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	9		9
TERZA AREA	131	90	41	502	412	90
SECONDA AREA	240	139	101	807	524	283
PRIMA AREA	7	4	3	31	21	10
Totale	**379**	**233**	**146**	**1.350**	**957**	**392**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
TERZA AREA	107	76	31	399	262	137
SECONDA AREA	163	96	67	645	454	192
PRIMA AREA	4	1	3	5	2	3
Totale	**275**	**174**	**101**	**1.050**	**719**	**331**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		7	7	
TERZA AREA	68	54	14	333	293	40
SECONDA AREA	91	71	20	368	282	85
PRIMA AREA	7	5	2	28	12	16
Totale	**168**	**132**	**36**	**736**	**594**	**141**

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	4		12	12	
TERZA AREA	3	1	2	3	1	2
Totale	**7**	**5**	**2**	**15**	**13**	**2**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	47	40	7	122	107	14
SECONDA AREA	36	29	7	118	106	12
PRIMA AREA	2	1	1	7	2	5
Totale	**85**	**70**	**15**	**246**	**215**	**31**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	4		40	40	
TERZA AREA	112	93	19	489	429	61
SECONDA AREA	87	68	19	373	292	82
PRIMA AREA	2	2		11	11	
Totale	**205**	**167**	**38**	**914**	**771**	**143**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	23	12	11	78	16	62
SECONDA AREA	47	36	11	324	270	54
PRIMA AREA	2	1	1	7	6	1
Totale	**72**	**49**	**23**	**409**	**292**	**117**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	3	1	2	7	4	3
TERZA AREA	40	30	10	151	128	23
SECONDA AREA	51	38	13	171	109	62
PRIMA AREA	1	1		1	1	
Totale	**95**	**70**	**25**	**330**	**242**	**88**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RSU

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA		274	164	110	362	253	110
SECONDA AREA		379	229	150	502	317	186
PRIMA AREA		12	7	5	15	9	6
	Totale	**665**	**400**	**265**	**880**	**579**	**301**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	11	10	1	39	38	1
AREA B	198	174	24	884	766	118
AREA A	10	9	1	33	28	5
Totale	**219**	**193**	**26**	**955**	**832**	**124**

CISL / CISL AZIENDE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	24	17	7	51	30	21
AREA B	298	286	12	1.330	1.281	49
AREA A	4	3	1	8	5	3
Totale	**326**	**306**	**20**	**1.389**	**1.317**	**72**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		7	7	
AREA C	11	11		123	123	
AREA B	90	88	2	486	482	3
AREA A	1	1		32	32	
Totale	**103**	**101**	**2**	**647**	**644**	**3**

CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	2	1	1	35	2	34
AREA B	7	7		10	10	
AREA A	1	1		2	2	
Totale	**10**	**9**	**1**	**47**	**14**	**34**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	20	20		64	64	
Totale	**20**	**20**		**64**	**64**	

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1		1	1		1
AREA B	58	57	1	266	264	2
Totale	**59**	**57**	**2**	**267**	**264**	**3**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	7	6	1	13	9	3
AREA B	105	97	8	140	126	14
AREA A	2	2		6	6	
Totale	**114**	**105**	**9**	**158**	**141**	**17**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	4	1	7	6	1
AREA MEDICA	2	2		3	3	
AREA PROFESSIONISTI	1	1		16	16	
AREA C	417	220	197	1.725	1.094	631
AREA B	87	50	37	466	354	112
AREA A	12	9	3	121	113	9
Totale	**524**	**286**	**238**	**2.338**	**1.585**	**753**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	4		18	18	
AREA MEDICA	3	1	2	8	3	5
AREA PROFESSIONISTI	2	2		38	38	
AREA C	452	271	181	2.415	1.631	784
AREA B	131	85	46	547	411	136
AREA A	7	3	4	13	9	4
Totale	**599**	**366**	**233**	**3.039**	**2.110**	**929**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		3	3	
AREA MEDICA	2	2		7	7	
AREA C	186	127	59	936	754	181
AREA B	49	28	21	217	162	55
AREA A	4	1	3	8	1	7
Totale	**243**	**160**	**83**	**1.171**	**928**	**243**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	3	3		13	13	
Totale	**3**	**3**		**13**	**13**	

CIDA / CIDA FENDEP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		2	2	
AREA C	4	3	1	5	3	1
Totale	**6**	**5**	**1**	**7**	**6**	**1**

CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		24	24	
AREA MEDICA	2	2		2	2	
AREA PROFESSIONISTI	5	5		44	44	
AREA C	157	114	43	715	585	131
AREA B	37	21	16	264	226	39
AREA A	3	1	2	4	1	2
Totale	**206**	**145**	**61**	**1.053**	**881**	**172**

CONFEDIR / DIRP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA MEDICA	19	11	8	37	24	13
AREA PROFESSIONISTI	1	1		2	2	
AREA C	175	112	63	678	449	229
AREA B	55	23	32	379	250	129
AREA A	14	7	7	38	19	19
Totale	**264**	**154**	**110**	**1.135**	**745**	**390**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		2	2	
AREA B	1	1		11	11	
Totale	**2**	**2**		**13**	**13**	

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	388	246	142	702	444	258
AREA B	65	38	27	123	76	46
AREA A	2	1	1	1	1	0
Totale	**455**	**285**	**170**	**825**	**521**	**304**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	2	2		105	105	
AREA B	1	1		4	4	
Totale	**3**	**3**		**109**	**109**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

CGIL / CGIL SNUR AFAM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	6	5	1	9	8	1
NON DOCENTE	3	1	2	11	6	5
Totale	**9**	**6**	**3**	**19**	**14**	**6**

CISL / CISL UNIVERSITA'

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
NON DOCENTE	2		2	5		5
Totale	**2**		**2**	**5**		**5**

UIL / UIL AFAM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		10	10	
DOCENTE	9	9		84	84	
NON DOCENTE	1	1		2	2	
Totale	**11**	**11**		**96**	**96**	

CGU / UNIONE ARTISTI UNAMS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	6	5	1	11	10	1
NON DOCENTE	2	1	1	1	0	1
Totale	**8**	**6**	**2**	**13**	**11**	**2**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL / SNALS CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	2	2		3	3	
Totale	**2**	**2**		**3**	**3**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
RICERCATORE-TECNOLOGO	50	29	21	215	152	63
LIVELLO 4	25	22	3	128	113	15
LIVELLO 5	34	24	10	187	162	25
LIVELLO 6	17	10	7	53	22	31
LIVELLO 7	10	9	1	22	21	1
LIVELLO 8	11	8	3	29	21	8
Totale	**147**	**102**	**45**	**634**	**492**	**142**

CISL / CISL RICERCA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	2	1	1	2	1	1
RICERCATORE-TECNOLOGO	21	15	6	108	71	38
LIVELLO 4	16	10	6	79	39	40
LIVELLO 5	19	15	4	116	107	10
LIVELLO 6	11	10	1	19	18	1
LIVELLO 7	14	10	4	47	24	23
LIVELLO 8	3	2	1	3	2	1
LIVELLO 9	1	1		9	9	
Totale	**87**	**64**	**23**	**382**	**269**	**114**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
RICERCATORE-TECNOLOGO	9	6	3	15	9	7
LIVELLO 4	10	9	1	20	18	2
LIVELLO 5	6	5	1	23	22	1
LIVELLO 6	5	4	1	4	4	0
LIVELLO 7	7	3	4	98	3	95
LIVELLO 8	2	2		7	7	
LIVELLO 9	2	1	1	1	0	0
Totale	**41**	**30**	**11**	**168**	**63**	**105**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / UNIRI / ANPRI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO		14	10	4	46	37	10
LIVELLO 4		1	1		2	2	
LIVELLO 7		1	1		1	1	
	Totale	**16**	**12**	**4**	**49**	**39**	**10**

RDB-CUB / USI - RDB RICERCA

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO		7	5	2	21	20	1
LIVELLO 4		4	4		30	30	
LIVELLO 5		5	3	2	51	49	2
LIVELLO 6		5	3	2	2	2	0
LIVELLO 7		4	1	3	30	28	3
LIVELLO 8		3	3		7	7	
	Totale	**28**	**19**	**9**	**141**	**135**	**6**

RSU

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO		1		1	3		3
LIVELLO 4		6	3	3	21	6	15
LIVELLO 5		4	3	1	14	13	1
LIVELLO 6		3	2	1	4	2	2
LIVELLO 7		6	3	3	18	11	7
LIVELLO 8		4	3	1	30	13	17
	Totale	**24**	**14**	**10**	**90**	**45**	**45**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	4	3	1	18	14	4
AREA C	473	235	238	1.724	853	871
AREA B	853	533	320	3.476	2.114	1.362
AREA A	82	55	27	347	170	177
Totale	**1.412**	**826**	**586**	**5.564**	**3.151**	**2.413**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
AREA C	351	224	127	1.948	1.619	330
AREA B	699	480	219	3.386	2.709	677
AREA A	56	36	20	174	123	52
Totale	**1.106**	**740**	**366**	**5.508**	**4.450**	**1.058**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	4	4		59	59	
AREA C	221	154	67	1.017	767	249
AREA B	471	323	148	2.090	1.541	549
AREA A	52	46	6	234	202	32
Totale	**748**	**527**	**221**	**3.399**	**2.569**	**830**

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	3	3		7	7	
AREA B	1	1		2	2	
Totale	**4**	**4**		**9**	**9**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	2	1	1	3	1	2
AREA B	3	2	1	4	3	1
Totale	**5**	**3**	**2**	**7**	**4**	**3**

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	17		17
AREA C	3	2	1	9	7	2
Totale	**4**	**2**	**2**	**25**	**7**	**19**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	68	40	28	218	118	100
AREA B	96	72	24	354	293	61
AREA A	13	9	4	83	39	45
Totale	**177**	**121**	**56**	**655**	**450**	**205**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	3	1	2	16	1	15
AREA C	155	109	46	1.054	919	135
AREA B	250	171	79	1.145	889	257
AREA A	12	10	2	40	34	6
Totale	**420**	**291**	**129**	**2.256**	**1.843**	**413**

COSMED / FED. ASSOMED SIVEMP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	3	1	13	11	2
Totale	**4**	**3**	**1**	**13**	**11**	**2**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	91	52	39	470	326	143
AREA B	182	118	64	658	497	161
AREA A	21	17	4	121	114	7
Totale	**294**	**187**	**107**	**1.249**	**937**	**311**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	2	2		1	1	
AREA B	5	1	4	33	27	6
Totale	**7**	**3**	**4**	**34**	**28**	**6**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	42	25	17	94	52	42
AREA B	136	106	30	1.050	928	122
AREA A	8	6	2	23	14	9
Totale	**186**	**137**	**49**	**1.166**	**994**	**172**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	587	321	266	936	529	407
AREA B	1.047	635	412	1.796	1.187	610
AREA A	83	67	16	104	86	19
Totale	**1.717**	**1.023**	**694**	**2.837**	**1.802**	**1.035**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	1		1	2		2
Totale	**1**		**1**	**2**		**2**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	2	2		5	5	
SECONDA AREA	1	1		1	1	
Totale	**3**	**3**		**6**	**6**	

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	2	2		2	2	
Totale	**2**	**2**		**2**	**2**	

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA / SNAPRECOM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	7	5	2	25	22	3
SECONDA AREA	1	1		1	1	
Totale	**8**	**6**	**2**	**26**	**24**	**3**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SECONDA AREA	1	1		4	4	
Totale	**1**	**1**		**4**	**4**	

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	5	4	1	12	3	9
SECONDA AREA	4	3	1	20	20	1
PRIMA AREA	1	1		0	0	
Totale	**10**	**8**	**2**	**32**	**23**	**9**

USAE / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	3	2	1	8	7	1
SECONDA AREA	1	1		1	1	
Totale	**4**	**3**	**1**	**10**	**8**	**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	52	40	12	99	80	19
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1		1	3		3
CATEGORIA D	1.584	886	698	4.953	3.097	1.856
CATEGORIA C	2.395	1.310	1.085	8.784	4.907	3.877
CATEGORIA B	1.523	957	566	4.150	2.689	1.461
CATEGORIA A	91	71	20	230	176	55
Totale	**5.646**	**3.264**	**2.382**	**18.219**	**10.949**	**7.270**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	37	29	8	62	48	14
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		1	1	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	1		1	1	
CATEGORIA D	1.255	813	442	3.811	2.510	1.301
CATEGORIA C	1.619	1.015	604	4.809	3.247	1.562
CATEGORIA B	942	648	294	2.611	1.875	736
CATEGORIA A	71	57	14	119	97	22
Totale	**3.926**	**2.564**	**1.362**	**11.413**	**7.778**	**3.635**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	32	23	9	90	77	13
CATEGORIA D	551	394	157	1.795	1.430	365
CATEGORIA C	842	560	282	3.046	2.224	822
CATEGORIA B	479	330	149	1.608	1.234	375
CATEGORIA A	44	34	10	62	49	13
Totale	**1.948**	**1.341**	**607**	**6.602**	**5.014**	**1.588**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / CIDA ENTI LOCALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		3	3	
Totale	**1**	**1**		**3**	**3**	

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	3	1	16	15	1
CATEGORIA D	212	161	51	749	607	141
CATEGORIA C	316	216	100	1.099	805	294
CATEGORIA B	179	134	45	687	503	184
CATEGORIA A	13	7	6	47	17	30
Totale	**724**	**521**	**203**	**2.599**	**1.948**	**651**

CONFEDIR / DIRER-DIREL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	27	20	7	56	46	9
CATEGORIA D	5	2	3	9	7	2
Totale	**32**	**22**	**10**	**65**	**53**	**12**

CONFINTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		6	6	
Totale	**1**	**1**		**6**	**6**	

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
CATEGORIA D	165	137	28	450	360	90
CATEGORIA C	436	346	90	1.391	1.169	222
CATEGORIA B	62	52	10	195	154	41
CATEGORIA A	10	8	2	21	19	2
Totale	**674**	**544**	**130**	**2.057**	**1.702**	**355**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	13	10	3	76	68	8
CATEGORIA C	14	8	6	55	21	34
CATEGORIA B	14	11	3	25	15	10
Totale	**41**	**29**	**12**	**155**	**104**	**52**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	6	4	2	16	12	4
CATEGORIA C	8	5	3	14	11	3
CATEGORIA B	10	8	2	25	22	2
CATEGORIA A	1		1	2		2
Totale	**25**	**17**	**8**	**57**	**45**	**12**

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		5	5	
Totale	**1**	**1**		**5**	**5**	

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1.806	1.172	634	6.321	4.188	2.133
CATEGORIA C	2.449	1.440	1.009	10.175	6.304	3.871
CATEGORIA B	1.241	880	361	4.251	2.899	1.352
CATEGORIA A	64	47	17	135	95	39
Totale	**5.560**	**3.539**	**2.021**	**20.881**	**13.486**	**7.395**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2		2	2		2
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	5	4	1	12	10	2
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	2	2		3	3	
CATEGORIA D	1	1		1	1	
CATEGORIA C	5	4	1	171	170	1
CATEGORIA B	3	2	1	2	2	0
Totale	**18**	**13**	**5**	**190**	**185**	**5**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	40	24	16	93	62	31
DOCENTE	2.671	1.105	1.566	3.920	1.520	2.400
NON DOCENTE	1.248	649	599	4.068	2.295	1.773
Totale	**3.959**	**1.778**	**2.181**	**8.081**	**3.877**	**4.204**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	39	29	10	106	78	28
DOCENTE	2.128	741	1.387	3.476	1.567	1.909
NON DOCENTE	735	414	321	2.401	1.384	1.017
Totale	**2.902**	**1.184**	**1.718**	**5.982**	**3.029**	**2.954**

UIL / UIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	12	8	4	31	26	5
DOCENTE	605	247	358	831	393	438
NON DOCENTE	610	379	231	3.642	2.662	979
Totale	**1.227**	**634**	**593**	**4.504**	**3.082**	**1.422**

CIDA / CIDA / ANP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	6	4	23	16	7
NON DOCENTE	1	1		2	2	
Totale	**11**	**7**	**4**	**25**	**18**	**7**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CGU / FED. NAZ. GILDA / UNAMS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	600	252	348	949	468	481
NON DOCENTE	19	12	7	128	71	57
Totale	**619**	**264**	**355**	**1.077**	**539**	**537**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1		1	1		1
Totale	**1**		**1**	**1**		**1**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	9	7	2	11	9	2
DOCENTE	1.094	495	599	1.629	770	859
NON DOCENTE	365	182	183	1.138	683	456
Totale	**1.468**	**684**	**784**	**2.778**	**1.462**	**1.317**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
NON DOCENTE	1		1	1		1
Totale	**1**		**1**	**1**		**1**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	1	9	11	1	11
DOCENTE	2.931	1.116	1.815	5.065	2.022	3.043
NON DOCENTE	1.138	553	585	2.478	1.483	995
Totale	**4.079**	**1.670**	**2.409**	**7.554**	**3.506**	**4.049**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1	1		4	4	
NON DOCENTE	1	1		1	1	
Totale	**2**	**2**		**5**	**5**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	188	137	51	819	510	309
DIRIGENTE NON MEDICO	84	45	39	281	143	138
CATEGORIA D	2.195	1.226	969	10.965	6.717	4.248
CATEGORIA C	399	223	176	2.677	1.704	973
CATEGORIA B	593	361	232	6.177	3.200	2.977
CATEGORIA A	62	39	23	913	818	96
Totale	**3.521**	**2.031**	**1.490**	**21.831**	**13.091**	**8.739**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	197	159	38	676	596	80
DIRIGENTE NON MEDICO	46	35	11	89	66	23
CATEGORIA D	1.866	1.201	665	7.713	5.375	2.338
CATEGORIA C	479	327	152	2.609	1.899	710
CATEGORIA B	639	432	207	2.758	1.846	913
CATEGORIA A	70	52	18	186	133	53
Totale	**3.297**	**2.206**	**1.091**	**14.032**	**9.915**	**4.117**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	127	109	18	434	352	82
DIRIGENTE NON MEDICO	39	32	7	159	128	31
CATEGORIA D	925	626	299	4.378	3.094	1.284
CATEGORIA C	247	161	86	1.277	865	412
CATEGORIA B	365	279	86	2.262	1.985	277
CATEGORIA A	43	32	11	163	100	63
Totale	**1.746**	**1.239**	**507**	**8.673**	**6.524**	**2.149**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / CIDA SIDIRSS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	18	14	4	26	20	7
CATEGORIA C	1		1	6		6
Totale	**19**	**14**	**5**	**32**	**20**	**13**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2		5	5	
CATEGORIA D	3	2	1	31	24	7
CATEGORIA B	1		1	1		1
CATEGORIA A	2	1	1	11	7	4
Totale	**8**	**5**	**3**	**47**	**36**	**12**

CONFEDIR / AUPI-SINAFO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	155	81	74	471	352	119
CATEGORIA D	1	1		1	1	
Totale	**156**	**82**	**74**	**472**	**353**	**119**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	10	9	1	45	42	3
DIRIGENTE NON MEDICO	2	2		5	5	
CATEGORIA D	360	244	116	1.981	1.354	627
CATEGORIA C	86	65	21	501	419	82
CATEGORIA B	133	104	29	663	497	166
CATEGORIA A	24	17	7	88	71	17
Totale	**615**	**441**	**174**	**3.282**	**2.387**	**895**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	233	209	24	873	832	41
Totale	**233**	**209**	**24**	**873**	**832**	**41**

RDB/CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	10	8	2	48	28	21
CATEGORIA C	2	1	1	4	2	2
CATEGORIA B	4	4		19	19	
Totale	**16**	**13**	**3**	**71**	**49**	**22**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	3	3		11	11	
CATEGORIA D	9	6	3	28	19	9
CATEGORIA C	7	6	1	16	15	1
CATEGORIA B	4	3	1	20	14	6
Totale	**23**	**18**	**5**	**74**	**58**	**16**

USAE / FSI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		3	3	
CATEGORIA D	275	197	78	1.204	965	239
CATEGORIA C	57	38	19	198	114	84
CATEGORIA B	65	52	13	305	265	40
CATEGORIA A	8	5	3	59	54	6
Totale	**406**	**293**	**113**	**1.769**	**1.400**	**369**

ANPO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	27	27		71	71	
Totale	**27**	**27**		**71**	**71**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIMO - ASMD

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	186	171	15	783	738	45
Totale	**186**	**171**	**15**	**783**	**738**	**45**

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	94	81	13	254	228	26
Totale	**94**	**81**	**13**	**254**	**228**	**26**

FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI,SEDI,FEMEPA,ANMDO)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	38	33	5	138	128	10
Totale	**38**	**33**	**5**	**138**	**128**	**10**

SNABI SDS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	74	53	21	172	138	34
Totale	**74**	**53**	**21**	**172**	**138**	**34**

UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	138	110	28	406	337	69
Totale	**138**	**110**	**28**	**406**	**337**	**69**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2.487	1.618	869	12.712	8.793	3.919
CATEGORIA C	522	343	179	2.846	1.886	960
CATEGORIA B	711	532	179	4.474	3.395	1.079
CATEGORIA A	56	42	14	285	225	59
Totale	**3.776**	**2.535**	**1.241**	**20.316**	**14.299**	**6.017**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		4	4		4	4	
CATEGORIA D		6	3	3	18	14	4
	Totale	**10**	**7**	**3**	**22**	**18**	**4**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI	4	3	1	15	13	3
CATEGORIA EP	34	20	14	134	81	54
CATEGORIA D	154	84	70	422	275	146
CATEGORIA C	206	118	88	860	605	255
CATEGORIA B	27	19	8	95	80	15
Totale	**425**	**244**	**181**	**1.526**	**1.054**	**473**

CISL / CISL UNIVERSITA'

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	30	23	7	228	157	70
CATEGORIA D	95	66	29	378	270	108
CATEGORIA C	138	88	50	517	322	195
CATEGORIA B	26	18	8	71	34	37
Totale	**289**	**195**	**94**	**1.194**	**783**	**410**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	8	4	4	35	31	5
CATEGORIA D	22	16	6	165	146	19
CATEGORIA C	55	46	9	270	247	23
CATEGORIA B	8	7	1	16	15	1
Totale	**93**	**73**	**20**	**486**	**439**	**48**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	18	9	9	26	18	9
CATEGORIA C	26	21	5	121	104	17
CATEGORIA B	3	3		3	3	
Totale	**47**	**33**	**14**	**151**	**125**	**26**

CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	10	7	3	26	21	5
CATEGORIA D	29	23	6	143	50	93
CATEGORIA C	28	18	10	120	82	38
CATEGORIA B	15	11	4	49	30	20
Totale	**82**	**59**	**23**	**338**	**183**	**156**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		3	3	
CATEGORIA C	1	1		0	0	
Totale	**2**	**2**		**3**	**3**	

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	2	1	1	10	9	1
Totale	**2**	**1**	**1**	**10**	**9**	**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RSU

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI		2	1	1	13	10	3
CATEGORIA EP		20	14	6	144	121	23
CATEGORIA D		130	81	49	565	326	238
CATEGORIA C		185	128	57	931	610	321
CATEGORIA B		20	16	4	86	79	7
	Totale	**357**	**240**	**117**	**1.739**	**1.146**	**593**

ALTRI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D		1		1	1		1
	Totale	**1**		**1**	**1**		**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	1		1
CATEGORIA D	62	32	30	258	139	119
CATEGORIA C	42	16	26	97	35	62
CATEGORIA B	32	23	9	54	45	10
	Totale					
	137	**71**	**66**	**411**	**219**	**191**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	1		1
CATEGORIA D	62	39	23	455	172	283
CATEGORIA C	32	25	7	83	61	22
CATEGORIA B	22	13	9	60	48	13
	Totale					
	117	**77**	**40**	**598**	**281**	**317**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	11	7	4	23	17	6
CATEGORIA C	15	10	5	185	179	7
CATEGORIA B	8	7	1	21	21	1
	Totale					
	34	**24**	**10**	**229**	**217**	**13**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	26	15	11	216	114	102
CATEGORIA C	7	5	2	7	5	2
	Totale					
	33	**20**	**13**	**223**	**119**	**104**

CONFEDIR / DIRER-DIREL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	6	6		9	9	
CATEGORIA D	12	9	3	41	28	12
	Totale					
	18	**15**	**3**	**49**	**37**	**12**

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	3	2	1	3	2	2
CATEGORIA C	1	1		1	1	
CATEGORIA B	2	1	1	2	0	2
	Totale					
	6	**4**	**2**	**6**	**2**	**4**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	3	2	1	15	11	4
	Totale					
	3	**2**	**1**	**15**	**11**	**4**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	3	2	1	6	4	2
CATEGORIA B	2	2		6	6	
	Totale					
	5	**4**	**1**	**12**	**10**	**2**

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	42	31	11	312	301	11
CATEGORIA C	55	32	23	606	575	31
CATEGORIA B	72	53	19	85	64	20
CATEGORIA A	1		1	1		1
	Totale					
	170	**116**	**54**	**1.004**	**940**	**63**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONE SARDEGNA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	4		4
CATEGORIA D	11	6	5	21	18	4
CATEGORIA C	13	12	1	80	79	1
CATEGORIA B	8	6	2	20	9	11
CATEGORIA A	4	4		13	13	
	Totale					
	37	**28**	**9**	**138**	**118**	**20**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	34	23	11	70	56	14
CATEGORIA C	20	14	6	52	39	13
CATEGORIA B	14	10	4	28	18	9
CATEGORIA A	5	3	2	8	7	1
	Totale					
	73	**50**	**23**	**159**	**121**	**37**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	9	8	1	308	305	4
CATEGORIA C	16	10	6	35	27	8
CATEGORIA B	9	4	5	16	7	9
CATEGORIA A	5	5		66	66	
	Totale					
	39	**27**	**12**	**426**	**405**	**20**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e degli istituti autonomi case popolari aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	4	4		63	63	
	Totale					
	4	**4**		**63**	**63**	

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	23	20	3	93	88	5
CATEGORIA C	20	19	1	88	88	0
CATEGORIA B	17	10	7	53	31	22
CATEGORIA A	1	1		3	3	
	Totale					
	61	**50**	**11**	**237**	**210**	**27**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		5	5	
CATEGORIA D	26	15	11	184	75	110
CATEGORIA C	14	7	7	31	14	17
CATEGORIA B	15	8	7	137	103	34
CATEGORIA A	3	3		22	22	
	Totale					
	59	**34**	**25**	**378**	**218**	**160**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e degli istituti autonomi case popolari aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONE SICILIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	4	2	2	8	6	1
CATEGORIA C	4	3	1	25	23	2
	Totale					
	8	**5**	**3**	**32**	**29**	**4**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		10	10	
CATEGORIA D	3	3		3	3	
CATEGORIA C	3	3		8	8	
	Totale					
	8	**8**		**21**	**21**	

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	1	1	14	14	0
CATEGORIA D	2	1	1	11	5	6
CATEGORIA C	4	1	3	1	0	1
CATEGORIA B	1	1		0	0	
	Totale					
	9	**4**	**5**	**26**	**19**	**8**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	3	2	1	1	1	0
CATEGORIA C	1	1		0	0	
	Totale					
	4	**3**	**1**	**1**	**1**	**0**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		29	29	
CATEGORIA C	1	1		6	6	
	Totale					
	2	**2**		**35**	**35**	

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	9		9
CATEGORIA D	6	4	2	17	15	2
CATEGORIA C	2	1	1	43	28	15
	Totale					
	9	**5**	**4**	**69**	**43**	**26**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE

CGIL / CGIL AGB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	3	3		11	11	
AREA B	2	1	1	20	15	5
	Totale					
	5	**4**	**1**	**32**	**27**	**5**

CISL / CISL SGB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	5	4	1	10	8	2
AREA B	4	4		37	37	
	Totale					
	9	**8**	**1**	**46**	**45**	**2**

UIL / UIL SGK

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		20	20	
AREA B	2	1	1	5	4	1
	Totale					
	3	**2**	**1**	**25**	**24**	**1**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	7	1	6	14	6	8
AREA B	3	1	2	7	4	4
	Totale					
	10	**2**	**8**	**21**	**9**	**11**

ASS. SIND

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	2	1	1	8	5	3
	Totale					
	2	**1**	**1**	**8**	**5**	**3**

SINDACATO AUTONOMO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		9	9	
	Totale					
	1	**1**		**9**	**9**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONE VALLE D'AOSTA

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	2	1	1	3	1	1
CATEGORIA B	2	1	1	5	1	4
	Totale					
	4	**2**	**2**	**8**	**2**	**5**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	3		3
CATEGORIA C	1	1		4	4	
	Totale					
	2	**1**	**1**	**6**	**4**	**3**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2	1	1	10	4	6
CATEGORIA C	19	1	18	108	26	82
CATEGORIA B	14	3	11	122	88	34
CATEGORIA A	2	2		83	83	
	Totale					
	37	**7**	**30**	**323**	**201**	**122**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		10	10	
CATEGORIA D	3	1	2	35	1	34
CATEGORIA C	1		1	2		2
CATEGORIA B	5	3	2	17	13	4
CATEGORIA A	2	2		7	7	
	Totale					
	12	**7**	**5**	**70**	**31**	**40**

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	9	7	2	64	50	14
CATEGORIA C	15	8	7	151	46	105
CATEGORIA B	12	5	7	99	36	63
CATEGORIA A	1		1	14		14
	Totale					
	37	**20**	**17**	**328**	**132**	**196**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

SINDACATO AUTONOMO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		2	2	
CATEGORIA D	1		1	1		1
	Totale					
	3	**2**	**1**	**2**	**2**	**1**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SEGRETARIO COMUNALE / PROV	1	1		3	3	
CATEGORIA C	3	2	1	63	56	7
CATEGORIA B	1	1		10	10	
	Totale					
	5	**4**	**1**	**76**	**69**	**7**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	8	4	4	289	275	14
CATEGORIA C	2	2		13	13	
CATEGORIA B	5	5		447	447	
Totale	**15**	**11**	**4**	**749**	**735**	**14**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	4	1	3	5	1	4
CATEGORIA C	2		2	9		9
CATEGORIA B	10	8	2	233	68	165
CATEGORIA A	1		1	137		137
Totale	**17**	**9**	**8**	**384**	**69**	**314**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	4	4		113	113	
CATEGORIA C	1		1	43		43
CATEGORIA B	1		1	3		3
CATEGORIA A	2	2		4	4	
Totale	**8**	**6**	**2**	**162**	**117**	**45**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	2	1	1	11	8	3
CATEGORIA D	14	12	2	40	37	2
CATEGORIA C	5	4	1	333	64	270
CATEGORIA B	3	2	1	39	38	1
CATEGORIA A	2	2		2	2	
Totale	**26**	**21**	**5**	**426**	**149**	**276**

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	6	5	1	25	24	1
Totale	**6**	**5**	**1**	**25**	**24**	**1**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	20	9	11	219	163	56
CATEGORIA C	2		2	8		8
Totale	**22**	**9**	**13**	**227**	**163**	**64**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA DIRIGENZIALE	1	1		4	4	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		1	1	
INSEGNANTE	3		3	15		15
AREA C	2	1	1	5	1	3
AREA B	1		1	1		1
CATEGORIA D	16	9	7	37	25	12
CATEGORIA C	38	28	10	132	104	28
CATEGORIA B	53	32	21	152	108	44
CATEGORIA A	8	3	5	12	6	7
	Totale					
	123	**75**	**48**	**358**	**249**	**109**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA DIRIGENZIALE	1		1	4		4
AREA DIRETTORI	2	2		1	1	
INSEGNANTE	2		2	2		2
AREA C	5	3	2	10	5	5
AREA B	3	2	1	19	17	2
CATEGORIA D	17	10	7	347	323	24
CATEGORIA C	63	50	13	372	323	49
CATEGORIA B	56	27	29	333	235	99
CATEGORIA A	7	5	2	23	15	9
	Totale					
	156	**99**	**57**	**1.110**	**917**	**193**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA DIRIGENZIALE	2	1	1	4	1	2
INSEGNANTE	22		22	67		67
AREA C	1		1	3		3
AREA B	2	2		11	11	
CATEGORIA D	3	2	1	10	7	3
CATEGORIA C	15	10	5	109	77	32
CATEGORIA B	21	11	10	102	74	28
CATEGORIA A	1	1		8	8	
	Totale					
	67	**27**	**40**	**313**	**178**	**136**

CONFEDIR / DIRER-DIREL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA DIRIGENZIALE	2	1	1	1	1	1
CATEGORIA D	1		1	1		1
	Totale					
	3	**1**	**2**	**2**	**1**	**1**

USAE / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		2	2	
CATEGORIA C	7	5	2	27	25	2
CATEGORIA B	3	3		19	19	
CATEGORIA A	1	1		1	1	
	Totale					
	12	**10**	**2**	**50**	**47**	**2**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA DIRIGENZIALE	2	1	1	9	7	2
AREA DIRETTORI	1	1		0	0	
CATEGORIA D	7	5	2	236	234	2
CATEGORIA C	10	8	2	107	97	10
CATEGORIA B	7	6	1	57	52	5
	Totale					
	27	**21**	**6**	**408**	**390**	**18**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		1	1	
CATEGORIA D	25	13	12	97	51	46
CATEGORIA C	8	3	5	37	7	30
CATEGORIA B	11	10	1	34	32	2
CATEGORIA A	2	1	1	4	0	4
Totale	**47**	**28**	**19**	**173**	**92**	**82**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	14	7	7	84	42	42
CATEGORIA C	6	3	3	43	7	36
CATEGORIA B	28	17	11	152	115	37
CATEGORIA A	2	2		4	4	
Totale	**50**	**29**	**21**	**284**	**168**	**116**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		1	1	
CATEGORIA D	18	8	10	72	39	33
CATEGORIA C	5	3	2	31	12	19
CATEGORIA B	11	8	3	129	125	4
CATEGORIA A	1	1		2	2	
Totale	**36**	**21**	**15**	**236**	**180**	**56**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		3	3	
Totale	**1**	**1**		**3**	**3**	

CIMO - ASMD

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		3	3	
Totale	**1**	**1**		**3**	**3**	

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	29	16	13	101	64	38
CATEGORIA C	9	5	4	12	6	6
CATEGORIA B	13	10	3	43	37	6
CATEGORIA A	1	1		5	5	
Totale	**52**	**32**	**20**	**160**	**111**	**49**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA

SINPREF

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
VICE PREFETTO AGGIUNTO	5	2	3	12	9	3
VICE PREFETTO	3	1	2	11	7	4
Totale	**8**	**3**	**5**	**23**	**16**	**7**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

POLIZIA DI STATO

COISP UP Coordinamento per l'indipendenza sindacale delle Forze di Polizia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	1	1		1	1	
LIVELLO 9	7	5	2	27	23	4
LIVELLO 8	1		1	1		1
LIVELLO 7	122	116	6	958	885	73
LIVELLO 7 BIS	65	62	3	579	572	7
LIVELLO 6	116	115	1	709	673	36
LIVELLO 6 BIS	42	41	1	358	357	1
LIVELLO 5	375	344	31	2.519	2.349	170
Totale	**729**	**684**	**45**	**5.152**	**4.861**	**290**

FED. CONFEDERAZIONE CONSAP - ITALIA SICURA (ANIP - USP)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	1	1		4	4	
LIVELLO 9	11	9	2	150	140	10
LIVELLO 8	7	5	2	19	15	4
LIVELLO 7	121	113	8	895	832	63
LIVELLO 7 BIS	80	70	10	1.098	1.080	18
LIVELLO 6	106	104	2	733	725	8
LIVELLO 6 BIS	36	35	1	207	205	2
LIVELLO 5	360	319	41	1.813	1.485	328
Totale	**722**	**656**	**66**	**4.919**	**4.486**	**433**

FSP - LISIPO, SODIPO, RINNOVAMENTO SINDACALE PER L'UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 9	5	4	1	72	68	4
LIVELLO 8	7	6	1	164	163	1
LIVELLO 7	116	111	5	785	775	10
LIVELLO 7 BIS	74	64	10	927	856	71
LIVELLO 6	117	110	7	1.055	982	73
LIVELLO 6 BIS	58	56	2	608	592	16
LIVELLO 5	388	335	53	3.216	2.484	732
LIVELLO 4	1	1		1	1	
Totale	**766**	**687**	**79**	**6.828**	**5.921**	**907**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

SAP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
ISPETTORE GENERALE R.E.	1	1		11	11	
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	2	2		7	7	
LIVELLO 9	23	20	3	96	81	15
LIVELLO 8	17	10	7	348	63	285
LIVELLO 7	445	432	13	3.769	3.721	48
LIVELLO 7 BIS	207	190	17	1.716	1.648	69
LIVELLO 6	327	308	19	2.007	1.972	35
LIVELLO 6 BIS	133	130	3	705	699	6
LIVELLO 5	1.134	975	159	7.421	6.691	729
Totale	**2.289**	**2.068**	**221**	**16.079**	**14.893**	**1.187**

SIAP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	1	1		2	2	
LIVELLO 9	33	28	5	187	160	27
LIVELLO 8	16	15	1	39	37	2
LIVELLO 7	145	139	6	811	796	15
LIVELLO 7 BIS	63	51	12	601	458	143
LIVELLO 6	181	171	10	856	822	34
LIVELLO 6 BIS	88	84	4	657	608	49
LIVELLO 5	701	645	56	4.452	4.226	227
Totale	**1.228**	**1.134**	**94**	**7.603**	**7.107**	**497**

SILP PER LA CGIL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	3	3		35	35	
LIVELLO 9	17	12	5	118	100	18
LIVELLO 8	9	7	2	30	25	5
LIVELLO 7	315	291	24	2.603	2.532	71
LIVELLO 7 BIS	165	147	18	1.380	1.305	75
LIVELLO 6	252	234	18	1.494	1.440	55
LIVELLO 6 BIS	67	63	4	365	357	8
LIVELLO 5	829	702	127	3.585	3.192	393
LIVELLO 4	1	1		5	5	
Totale	**1.658**	**1.460**	**198**	**9.615**	**8.991**	**624**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

SIULP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
ISPETTORE GENERALE R.E.	4	4		65	65	
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	1	1		12	12	
LIVELLO 9	25	18	7	139	103	36
LIVELLO 8	17	15	2	107	98	9
LIVELLO 7	624	583	41	5.384	5.160	224
LIVELLO 7 BIS	270	234	36	2.707	2.519	187
LIVELLO 6	451	432	19	4.094	3.991	103
LIVELLO 6 BIS	206	198	8	2.124	2.096	28
LIVELLO 5	1.390	1.173	217	9.007	7.922	1.086
LIVELLO 4	3	2	1	7	6	1
Totale	**2.991**	**2.660**	**331**	**23.645**	**21.972**	**1.674**

UILPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	6	6		51	51	
LIVELLO 8	3	3		12	12	
LIVELLO 7	106	103	3	822	806	16
LIVELLO 7 BIS	56	53	3	631	612	19
LIVELLO 6	89	82	7	597	553	44
LIVELLO 6 BIS	35	35		447	447	
LIVELLO 5	327	291	36	1.871	1.706	165
Totale	**622**	**573**	**49**	**4.431**	**4.187**	**244**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

CGIL FP Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 7	49	45	4	541	496	46
LIVELLO 6	100	91	9	653	604	49
LIVELLO 5	419	368	51	1.891	1.743	148
Totale	**568**	**504**	**64**	**3.085**	**2.843**	**242**

CISL FPS Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 7	42	39	3	544	518	26
LIVELLO 6	94	93	1	1.016	995	21
LIVELLO 5	382	356	26	2.437	2.329	108
Totale	**518**	**488**	**30**	**3.997**	**3.842**	**155**

UIL PA Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donn
LIVELLO 7	34	31	3	650	391	259
LIVELLO 6	75	73	2	449	447	2
LIVELLO 5	306	288	18	2.064	1.983	81
Totale	**415**	**392**	**23**	**3.163**	**2.821**	**342**

FED. SINDACATI AUTONOMI CNPP - SIAPPe - UGL/FNP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donn
LIVELLO 7	37	36	1	630	627	3
LIVELLO 6	82	81	1	334	329	5
LIVELLO 5	409	384	25	1.826	1.712	114
Totale	**528**	**501**	**27**	**2.790**	**2.668**	**122**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

OSAPP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	51	49	2	423	414	9
LIVELLO 6	161	157	4	1.121	1.021	100
LIVELLO 5	565	512	53	3.043	2.722	322
Totale	**777**	**718**	**59**	**4.587**	**4.157**	**430**

SAPPE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	119	116	3	1.795	1.786	9
LIVELLO 6	198	194	4	2.474	2.456	17
LIVELLO 5	871	788	83	7.150	6.419	731
Totale	**1.188**	**1.098**	**90**	**11.419**	**10.662**	**757**

SIALPE - ASIA E IL POLIZIOTTO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	14	13	1	96	92	4
LIVELLO 6	23	20	3	230	215	15
LIVELLO 5	192	174	18	1.006	923	83
Totale	**229**	**207**	**22**	**1.332**	**1.230**	**102**

SINAPPE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	40	39	1	205	166	39
LIVELLO 6	64	60	4	649	642	7
LIVELLO 5	379	349	30	2.111	1.950	161
Totale	**483**	**448**	**35**	**2.965**	**2.758**	**207**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

CORPO FORESTALE DELLO STATO

CGIL FP Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		2	2	
LIVELLO 7	1	1		1	1	
LIVELLO 6	6	6		25	25	
LIVELLO 5	39	35	4	196	178	19
Totale	**47**	**43**	**4**	**224**	**205**	**19**

CISL FPS Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	2	2		5	5	
LIVELLO 7	21	21		203	203	
LIVELLO 6	19	18	1	109	108	1
LIVELLO 5	34	26	8	359	346	13
Totale	**76**	**67**	**9**	**676**	**661**	**15**

UIL PA Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		2	2	
LIVELLO 8	2	2		2	2	
LIVELLO 7	9	9		19	19	
LIVELLO 6	19	17	2	392	387	5
LIVELLO 5	38	35	3	226	200	27
Totale	**69**	**64**	**5**	**641**	**610**	**31**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

DIRFOR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 9	17	17		68	68	
LIVELLO 8	4	4		36	36	
LIVELLO 6	1		1	1		1
LIVELLO 5	3	2	1	4	3	1
Totale	**25**	**23**	**2**	**109**	**107**	**2**

FED. NAZ. UGL Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 9	1	1		1	1	
LIVELLO 7	21	20	1	60	58	2
LIVELLO 6	50	48	2	205	200	5
LIVELLO 5	90	78	12	1.041	536	505
Totale	**162**	**147**	**15**	**1.308**	**796**	**512**

FED. SIND. FORESTALE SAPECOFS - CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 7	12	10	2	66	64	2
LIVELLO 6	12	11	1	102	100	2
LIVELLO 5	19	18	1	65	64	1
Totale	**43**	**39**	**4**	**233**	**228**	**5**

SAPAF

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 9	1	1		1	1	
LIVELLO 8	1		1	3		3
LIVELLO 7	46	46		318	318	
LIVELLO 6	94	88	6	886	854	32
LIVELLO 5	131	122	9	697	663	34
Totale	**273**	**257**	**16**	**1.904**	**1.837**	**68**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ASI

CISL

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO		1	1		1	1	
	Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

CIDA

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO		1	1		7	7	
	Totale	**1**	**1**		**7**	**7**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ENAC

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	1		1	3		3
II^ QUALIFICA PROFESSIONALE	1	1		19	19	
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	3	3		61	61	
CATEGORIA B	3	2	1	23	20	4
Totale	**8**	**6**	**2**	**107**	**100**	**7**

CISL / CISL FIT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
II^ QUALIFICA PROFESSIONALE	1	1		20	20	
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	8	5	3	24	9	15
CATEGORIA B	1	1		9	9	
Totale	**10**	**7**	**3**	**52**	**38**	**15**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	2	2		20	20	
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	7	5	2	69	67	2
CATEGORIA B	4	4		19	19	
Totale	**13**	**11**	**2**	**108**	**106**	**2**

SALC / UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	1	1		8	8	
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	4	3	1	107	80	27
Totale	**5**	**4**	**1**	**115**	**88**	**27**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

USPPI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	3	3		11	11	
II^ QUALIFICA PROFESSIONALE	2	1	1	22	19	2
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	1	1		4	4	
Totale	**6**	**5**	**1**	**36**	**34**	**2**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ENEA

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	14	10	4	71	60	11
LIVELLO 8	9	8	1	110	77	34
LIVELLO 7	9	7	2	126	117	10
LIVELLO 6	2	2		25	25	
LIVELLO 5	3	2	1	8	4	4
Totale	**37**	**29**	**8**	**340**	**282**	**58**

CISL / CISL RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	16	14	2	91	64	27
LIVELLO 8	10	9	1	78	75	3
LIVELLO 7	8	6	2	44	26	18
LIVELLO 6	3	3		54	54	
LIVELLO 5	5	3	2	12	10	3
Totale	**42**	**35**	**7**	**279**	**228**	**51**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	2	2		8	8	
LIVELLO 8	7	6	1	67	66	1
LIVELLO 7	4	2	2	56	50	6
LIVELLO 5	1	1		1	1	
Totale	**14**	**11**	**3**	**133**	**126**	**7**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / UNIRI (ANPRI/EPR - CIDA RICERCA)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	11	7	4	64	54	11
Totale	**11**	**7**	**4**	**64**	**54**	**11**

CISAL / CISAL RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	2	2		5	5	
LIVELLO 8	3	3		12	12	
Totale	**5**	**5**		**17**	**17**	

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	5	3	2	44	33	11
LIVELLO 8	3	3		13	13	
LIVELLO 7	1		1	1		1
Totale	**9**	**6**	**3**	**58**	**46**	**12**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	3	2	1	29	26	3
LIVELLO 8	3	3		28	28	
LIVELLO 7	7	2	5	76	26	50
LIVELLO 6	3	3		68	68	
LIVELLO 5	1	1		15	15	
Totale	**17**	**11**	**6**	**216**	**163**	**53**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

UNIONCAMERE

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1	1		1	1	
LIVELLO 1	1	1		1	1	
Totale	**2**	**2**		**2**	**2**	

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 3	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 2	1		1	1		1
Totale	**1**		**1**	**1**		**1**

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 1	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PAGINA BIANCA

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO:

PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA
CNEL
CNIPA

PAGINA BIANCA

VII - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	3	2	15	10	5
TERZA AREA	189	128	61	986	720	266
SECONDA AREA	337	210	127	1.506	967	539
PRIMA AREA	14	11	3	64	57	7
Totale	**545**	**352**	**193**	**2.571**	**1.754**	**817**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	1		1
TERZA AREA	294	223	71	1.093	839	254
SECONDA AREA	401	250	151	1.606	1.154	452
PRIMA AREA	17	13	4	34	28	6
Totale	**713**	**486**	**227**	**2.735**	**2.022**	**713**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		4	4	
TERZA AREA	96	78	18	210	187	23
SECONDA AREA	124	82	42	309	218	90
PRIMA AREA	7	4	3	13	8	4
Totale	**228**	**165**	**63**	**535**	**417**	**118**

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	4	4		47	47	
SECONDA AREA	5	5		35	35	
PRIMA AREA	1	1		18	18	
Totale	**10**	**10**		**100**	**100**	

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	6	5	1	8	5	2
TERZA AREA	29	22	7	100	87	12
Totale	**35**	**27**	**8**	**107**	**93**	**15**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	21	16	5	68	54	13
SECONDA AREA	20	16	4	95	82	13
PRIMA AREA	2	1	1	41	40	1
Totale	**43**	**33**	**10**	**204**	**176**	**28**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	3	3		8	8	
TERZA AREA	86	72	14	211	192	18
SECONDA AREA	67	53	14	173	143	30
Totale	**156**	**128**	**28**	**391**	**343**	**49**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	94	71	23	389	303	86
SECONDA AREA	251	170	81	1.127	836	291
PRIMA AREA	18	16	2	115	111	4
Totale	**363**	**257**	**106**	**1.630**	**1.249**	**381**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	4	4		21	21	
SECONDA AREA	4	3	1	4	3	1
PRIMA AREA	1	1		1	1	
Totale	**9**	**8**	**1**	**25**	**24**	**1**

USAE / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
TERZA AREA	18	16	2	24	22	2
SECONDA AREA	14	9	5	23	17	6
PRIMA AREA	1	1		6	6	
Totale	**34**	**27**	**7**	**54**	**46**	**8**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	1		1	1		1
SECONDA AREA	1	1		2	2	
Totale	**2**	**1**	**1**	**3**	**2**	**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	13	10	3	109	102	7
AREA B	174	158	16	745	712	33
AREA A	6	3	3	10	8	2
Totale	**193**	**171**	**22**	**864**	**821**	**42**

CISL / CISL AZIENDE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		13	13	
AREA C	31	25	6	114	92	22
AREA B	333	318	15	1.366	1.310	57
AREA A	5	5		8	8	
Totale	**370**	**349**	**21**	**1.501**	**1.422**	**78**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		3	3	
AREA C	9	9		134	134	
AREA B	67	63	4	632	625	7
AREA A	1	1		4	4	
Totale	**79**	**75**	**4**	**773**	**766**	**7**

CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		3	3	
AREA B	8	5	3	23	15	8
Totale	**9**	**6**	**3**	**26**	**18**	**8**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	3	2	1	12	4	8
AREA B	77	77		257	257	
AREA A	1	1		2	2	
Totale	**81**	**80**	**1**	**271**	**262**	**8**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	3	3		6	6	
AREA B	79	78	1	324	303	22
AREA A	1	1		2	2	
Totale	**83**	**82**	**1**	**332**	**311**	**22**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		4	4	
AREA MEDICA	1	1		1	1	
AREA C	312	174	138	1.375	810	565
AREA B	58	30	28	150	93	56
AREA A	6	4	2	9	6	3
Totale	**379**	**211**	**168**	**1.539**	**914**	**624**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
AREA MEDICA	4	4		12	12	
AREA PROFESSIONISTI	6	5	1	12	10	1
AREA C	608	394	214	2.630	1.790	841
AREA B	85	60	25	265	219	45
AREA A	6	4	2	8	5	2
Totale	**710**	**468**	**242**	**2.928**	**2.038**	**890**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA MEDICA	1	1		1	1	
AREA C	115	74	41	273	156	117
AREA B	14	5	9	42	29	13
AREA A	1		1	6		6
Totale	**131**	**80**	**51**	**322**	**186**	**136**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

CIDA / CIDA FENDEP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		2	2	
AREA PROFESSIONISTI	1	1		1	1	
AREA C	1	1		1	1	
Totale	**3**	**3**		**5**	**5**	

CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		9	9	
AREA PROFESSIONISTI	2	2		5	5	
AREA C	126	88	38	326	240	86
AREA B	19	12	7	42	22	21
AREA A	2	2		2	2	
Totale	**151**	**106**	**45**	**385**	**278**	**106**

CONFEDIR / DIRP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	3	2	6	4	2
AREA C	3	2	1	5	4	1
Totale	**8**	**5**	**3**	**11**	**7**	**4**

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	6	3	3	18	14	4
Totale	**6**	**3**	**3**	**18**	**14**	**4**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA MEDICA	7	7		14	14	
AREA C	160	113	47	601	333	268
AREA B	34	19	15	83	37	47
AREA A	4	3	1	53	52	1
Totale	**205**	**142**	**63**	**752**	**436**	**316**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	5	4	1	15	15	1
Totale	**5**	**4**	**1**	**15**	**15**	**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

CGIL / CGIL SNUR AFAM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	13	9	4	28	22	6
NON DOCENTE	10	6	4	25	13	13
Totale	**23**	**15**	**8**	**53**	**34**	**19**

CISL / CISL UNIVERSITA'

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		6	6	
DOCENTE	5	4	1	8	7	1
NON DOCENTE	18	4	14	38	13	25
Totale	**24**	**9**	**15**	**52**	**26**	**26**

UIL / UIL AFAM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		2	2	
DOCENTE	4	4		10	10	
NON DOCENTE	2	1	1	2	1	1
Totale	**7**	**6**	**1**	**14**	**13**	**1**

CGU / UNIONE ARTISTI UNAMS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	3	2	1	3	2	1
Totale	**3**	**2**	**1**	**3**	**2**	**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL / SNALS CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1		1	8		8
NON DOCENTE	1	1		7	7	
Totale	**2**	**1**	**1**	**15**	**7**	**8**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		4	4	
RICERCATORE-TECNOLOGO	48	31	17	206	141	65
LIVELLO 4	12	9	3	58	27	32
LIVELLO 5	21	14	7	101	73	28
LIVELLO 6	23	15	8	94	47	47
LIVELLO 7	8	4	4	28	15	13
LIVELLO 8	7	4	3	63	58	5
LIVELLO 9	1	1		1	1	
Totale	**121**	**79**	**42**	**556**	**366**	**190**

CISL / CISL RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	3	3		5	5	
RICERCATORE-TECNOLOGO	26	22	4	59	44	15
LIVELLO 4	18	17	1	44	43	1
LIVELLO 5	19	18	1	89	78	11
LIVELLO 6	5	4	1	15	13	1
LIVELLO 7	13	7	6	51	21	30
LIVELLO 8	3	2	1	8	5	3
LIVELLO 9	1	1		2	2	
Totale	**88**	**74**	**14**	**273**	**212**	**61**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	1		1	2		2
LIVELLO 4	6	6		16	16	
LIVELLO 5	2	1	1	2	2	0
LIVELLO 6	1	1		2	2	
LIVELLO 7	2	1	1	4	1	2
LIVELLO 8	1	1		1	1	
LIVELLO 9	1	1		1	1	
Totale	**14**	**11**	**3**	**29**	**24**	**4**

CIDA / UNIRI / ANPRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	2	2		14	14	
Totale	**2**	**2**		**14**	**14**	

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	1		4	4	
LIVELLO 4	1		1	4		4
LIVELLO 6	1	1		1	1	
Totale	**3**	**2**	**1**	**8**	**5**	**4**

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donn*
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	1		18	18	
Totale	**1**	**1**		**18**	**18**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB-CUB / USI - RDB RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	4	3	1	50	45	5
LIVELLO 4	2	2		9	9	
LIVELLO 5	1	1		1	1	
LIVELLO 6	2	2		22	22	
LIVELLO 8	2	2		11	11	
Totale	**11**	**10**	**1**	**94**	**88**	**5**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	11	6	5	40	21	18
AREA C	374	186	188	1.464	715	749
AREA B	844	534	310	4.036	2.580	1.457
AREA A	56	35	21	400	206	194
Totale	**1.285**	**761**	**524**	**5.940**	**3.523**	**2.418**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	6	5	1	19	17	2
AREA C	598	370	228	2.924	1.980	944
AREA B	1.087	725	362	4.555	3.402	1.153
AREA A	91	65	26	291	232	58
Totale	**1.782**	**1.165**	**617**	**7.789**	**5.631**	**2.157**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	5		13	13	
AREA C	161	115	46	584	460	124
AREA B	297	201	96	815	593	222
AREA A	25	21	4	66	53	12
Totale	**488**	**342**	**146**	**1.476**	**1.118**	**358**

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	3	2	7	5	3
Totale	**5**	**3**	**2**	**7**	**5**	**3**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		8	8	
AREA C	4	4		29	29	
AREA B	9	9		111	111	
AREA A	2	2		7	7	
Totale	**16**	**16**		**154**	**154**	

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	3	2	6	2	3
AREA C	24	12	12	64	20	44
Totale	**29**	**15**	**14**	**70**	**22**	**48**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	20	14	6	211	139	72
AREA B	26	21	5	136	119	16
AREA A	2	2		4	4	
Totale	**48**	**37**	**11**	**351**	**263**	**88**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	8	7	1	20	15	5
AREA C	135	81	54	426	325	101
AREA B	159	108	51	837	584	253
AREA A	8	5	3	24	21	4
Totale	**310**	**201**	**109**	**1.307**	**945**	**362**

COSMED / FED. ASSOMED SIVEMP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		3	3	
Totale	**1**	**1**		**3**	**3**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	125	63	62	535	291	244
AREA B	282	194	88	1.131	876	255
AREA A	32	24	8	159	141	18
Totale	**439**	**281**	**158**	**1.824**	**1.308**	**517**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	6	5	1	11	10	1
AREA B	9	5	4	15	12	3
AREA A	1	1		15	15	
Totale	**16**	**11**	**5**	**42**	**38**	**4**

USAE / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	22	14	8	91	80	11
AREA B	92	68	24	210	163	47
AREA A	7	4	3	16	2	14
Totale	**121**	**86**	**35**	**317**	**245**	**72**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	1		1	5		5
Totale	**1**		**1**	**5**		**5**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA	2	1	1	5	2	2
Totale	**2**	**1**	**1**	**5**	**2**	**2**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA / SNAPRECOM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	3	2	5	3	2
TERZA AREA	2	2		10	10	
Totale	**7**	**5**	**2**	**15**	**13**	**2**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA		6	5	1	18	16	2
SECONDA AREA		5	3	2	90	84	6
PRIMA AREA		1	1		44	44	
	Totale	**12**	**9**	**3**	**153**	**144**	**9**

USAE / FLP

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
TERZA AREA		2	1	1	2	1	1
	Totale	**2**	**1**	**1**	**2**	**1**	**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	107	62	45	505	218	286
CATEGORIA D	1.157	687	470	4.282	2.592	1.690
CATEGORIA C	1.693	980	713	7.267	4.149	3.118
CATEGORIA B	1.061	741	320	4.126	2.786	1.340
CATEGORIA A	93	65	28	246	161	84
Totale	**4.111**	**2.535**	**1.576**	**16.425**	**9.907**	**6.519**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	48	37	11	214	171	43
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	2		2	2		2
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	1		5	5	
CATEGORIA D	1.171	798	373	5.077	3.582	1.495
CATEGORIA C	1.433	914	519	8.125	4.599	3.526
CATEGORIA B	772	543	229	3.306	2.467	839
CATEGORIA A	61	51	10	154	117	38
Totale	**3.488**	**2.344**	**1.144**	**16.883**	**10.941**	**5.942**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	57	37	20	124	92	32
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		0	0	
CATEGORIA D	519	389	130	2.674	1.833	841
CATEGORIA C	686	474	212	2.868	2.040	827
CATEGORIA B	378	280	98	2.236	1.541	696
CATEGORIA A	47	30	17	146	85	61
Totale	**1.688**	**1.211**	**477**	**8.048**	**5.591**	**2.457**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / CIDA ENTI LOCALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	7	4	3	30	25	5
CATEGORIA D	127	99	28	706	585	122
CATEGORIA C	188	142	46	852	584	268
CATEGORIA B	113	79	34	545	430	115
CATEGORIA A	10	4	6	222	72	150
Totale	**445**	**328**	**117**	**2.355**	**1.696**	**659**

CONFEDIR / DIRER-DIREL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	24	19	5	63	52	12
Totale	**24**	**19**	**5**	**63**	**52**	**12**

CONFINTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		20	20	
Totale	**1**	**1**		**20**	**20**	

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		3	3	
CATEGORIA D	174	148	26	715	667	48
CATEGORIA C	476	382	94	2.091	1.775	316
CATEGORIA B	59	51	8	333	322	12
CATEGORIA A	1	1		3	3	
Totale	**712**	**584**	**128**	**3.145**	**2.769**	**376**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB/CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	1	1		1	1	
CATEGORIA D	38	21	17	172	112	61
CATEGORIA C	99	60	39	374	195	179
CATEGORIA B	84	53	31	304	192	112
CATEGORIA A	5	4	1	4	3	1
Totale	**227**	**139**	**88**	**855**	**502**	**353**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
CATEGORIA D	3	3		9	9	
CATEGORIA C	5	5		20	20	
CATEGORIA B	3	3		11	11	
Totale	**11**	**11**		**40**	**40**	

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	1	1		23	23	
CATEGORIA D	3	2	1	34	22	12
CATEGORIA C	4	3	1	27	8	19
Totale	**8**	**6**	**2**	**84**	**52**	**31**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	1		1	2		2
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	10	5	5	17	9	7
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	2	2		2	2	
CATEGORIA D	1		1	3		3
CATEGORIA C	2	2		2	2	
CATEGORIA B	1	1		5	5	
CATEGORIA A	2	2		25	25	
Totale	**19**	**12**	**7**	**54**	**42**	**12**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	36	24	12	88	56	32
DOCENTE	2.317	965	1.352	2.853	1.215	1.638
NON DOCENTE	979	519	460	2.481	1.468	1.012
Totale	**3.332**	**1.508**	**1.824**	**5.422**	**2.739**	**2.683**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	65	47	18	203	147	57
DOCENTE	1.808	698	1.110	2.693	1.100	1.593
NON DOCENTE	498	271	227	1.372	788	585
Totale	**2.371**	**1.016**	**1.355**	**4.269**	**2.035**	**2.234**

UIL / UIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	7	7		30	30	
DOCENTE	420	210	210	477	258	219
NON DOCENTE	293	192	101	1.059	816	243
Totale	**720**	**409**	**311**	**1.566**	**1.103**	**462**

CIDA / CIDA / ANP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	7	3	29	26	3
DOCENTE	1	1		2	2	
NON DOCENTE	4	3	1	14	12	2
Totale	**15**	**11**	**4**	**45**	**40**	**5**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CGU / FED. NAZ. GILDA / UNAMS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	359	158	201	538	258	281
NON DOCENTE	6	4	2	15	8	7
Totale	**365**	**162**	**203**	**553**	**266**	**288**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	4	1	3	4	2	2
NON DOCENTE	8	6	2	55	50	5
Totale	**12**	**7**	**5**	**59**	**52**	**7**

CONFEDIR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	6	3	3	16	10	6
Totale	**6**	**3**	**3**	**16**	**10**	**6**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	22	18	4	71	64	8
DOCENTE	698	322	376	1.520	667	852
NON DOCENTE	243	132	111	783	444	339
Totale	**963**	**472**	**491**	**2.374**	**1.174**	**1.199**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	7	4	3	9	6	2
NON DOCENTE	2	1	1	4	2	2
Totale	**9**	**5**	**4**	**13**	**8**	**4**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'isti

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

USAE

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
NON DOCENTE		1		1	1		1
	Totale	**1**		**1**	**1**		**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	121	84	37	280	212	68
DIRIGENTE NON MEDICO	51	24	27	134	65	69
CATEGORIA D	1.211	691	520	4.577	2.490	2.086
CATEGORIA C	226	140	86	1.042	699	343
CATEGORIA B	315	188	127	1.207	826	381
CATEGORIA A	34	19	15	74	31	43
Totale	**1.958**	**1.146**	**812**	**7.314**	**4.323**	**2.991**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	148	117	31	564	454	110
DIRIGENTE NON MEDICO	28	18	10	76	51	26
CATEGORIA D	1.056	704	352	3.690	2.751	938
CATEGORIA C	267	191	76	1.145	854	291
CATEGORIA B	288	191	97	947	528	419
CATEGORIA A	44	35	9	104	86	18
Totale	**1.831**	**1.256**	**575**	**6.526**	**4.724**	**1.802**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	77	68	9	369	326	43
DIRIGENTE NON MEDICO	56	38	18	226	121	105
CATEGORIA D	587	412	175	2.616	1.987	629
CATEGORIA C	155	111	44	656	513	143
CATEGORIA B	223	165	58	888	727	161
CATEGORIA A	27	21	6	59	47	12
Totale	**1.125**	**815**	**310**	**4.815**	**3.721**	**1.093**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / CIDA SIDIRSS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		2	2	
DIRIGENTE NON MEDICO	16	14	2	24	22	2
Totale	**17**	**15**	**2**	**25**	**23**	**2**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	1	1	2	1	1
CATEGORIA D	4	3	1	16	15	1
CATEGORIA C	1	1		3	3	
CATEGORIA B	2	1	1	4	3	1
Totale	**9**	**6**	**3**	**25**	**22**	**3**

CONFEDIR / AUPI-SINAFO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	1	1	5	2	3
DIRIGENTE NON MEDICO	98	57	41	316	146	170
CATEGORIA D	1	1		2	2	
Totale	**101**	**59**	**42**	**323**	**151**	**172**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	4	4		10	10	
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		1	1	
CATEGORIA D	177	129	48	629	471	158
CATEGORIA C	41	31	10	271	229	42
CATEGORIA B	65	55	10	218	202	17
CATEGORIA A	12	8	4	41	20	21
Totale	**300**	**228**	**72**	**1.172**	**934**	**238**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	138	130	8	720	696	24
Totale	**138**	**130**	**8**	**720**	**696**	**24**

RDB/CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		1	1	
DIRIGENTE NON MEDICO	2		2	12		12
CATEGORIA D	104	67	37	576	390	186
CATEGORIA C	26	14	12	190	88	102
CATEGORIA B	46	35	11	405	370	36
CATEGORIA A	9	7	2	44	34	10
Totale	**188**	**124**	**64**	**1.228**	**884**	**345**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2		2	2		2
Totale	**2**		**2**	**2**		**2**

USAE / FSI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	103	71	32	374	266	108
CATEGORIA C	39	20	19	131	56	76
CATEGORIA B	25	19	6	66	52	15
CATEGORIA A	4	2	2	6	3	3
Totale	**171**	**112**	**59**	**577**	**376**	**201**

ANPO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	17	16	1	29	28	1
Totale	**17**	**16**	**1**	**29**	**28**	**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIMO - ASMD

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		82	77	5	354	336	18
	Totale	**82**	**77**	**5**	**354**	**336**	**18**

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		62	57	5	250	235	15
	Totale	**62**	**57**	**5**	**250**	**235**	**15**

FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI,SEDI,FEMEPA,ANMDO)

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		26	24	2	125	122	3
	Totale	**26**	**24**	**2**	**125**	**122**	**3**

SNABI SDS

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO		34	25	9	169	149	20
	Totale	**34**	**25**	**9**	**169**	**149**	**20**

UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		89	75	14	225	192	33
	Totale	**89**	**75**	**14**	**225**	**192**	**33**

ALTRI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donn*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		4	3	1	7	5	2
CATEGORIA D		8	5	3	14	10	4
CATEGORIA C		9	7	2	27	22	5
CATEGORIA B		1		1	6		6
	Totale	**22**	**15**	**7**	**55**	**37**	**17**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI	2		2	3		3
CATEGORIA EP	16	10	6	63	30	33
CATEGORIA D	127	67	60	579	253	326
CATEGORIA C	156	90	66	644	410	235
CATEGORIA B	19	15	4	60	43	17
Totale	**320**	**182**	**138**	**1.349**	**736**	**613**

CISL / CISL UNIVERSITA'

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	3	1	26	26	1
CATEGORIA EP	38	31	7	106	97	9
CATEGORIA D	156	103	53	446	313	133
CATEGORIA C	234	150	84	711	558	153
CATEGORIA B	60	45	15	133	76	56
Totale	**492**	**332**	**160**	**1.422**	**1.070**	**351**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	7	6	1	54	35	18
CATEGORIA D	16	11	5	68	43	25
CATEGORIA C	26	16	10	78	56	22
CATEGORIA B	4	3	1	45	45	1
Totale	**53**	**36**	**17**	**245**	**179**	**66**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	2	2		2	2	
CATEGORIA D	9	5	4	27	12	15
CATEGORIA C	15	12	3	119	41	78
CATEGORIA B	3	2	1	81	5	76
Totale	**29**	**21**	**8**	**229**	**60**	**169**

CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	10	5	5	61	24	37
CATEGORIA D	24	18	6	100	83	16
CATEGORIA C	19	13	6	84	73	11
CATEGORIA B	6	6		15	15	
Totale	**59**	**42**	**17**	**260**	**195**	**65**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	2	2		7	7	
CATEGORIA D	14	11	3	21	19	2
CATEGORIA C	25	13	12	85	31	53
CATEGORIA B	7	7		25	25	
Totale	**48**	**33**	**15**	**138**	**83**	**55**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	1		1
Totale	**1**		**1**	**1**		**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		7	7	
CATEGORIA D	52	30	22	117	55	62
CATEGORIA C	41	18	23	87	41	46
CATEGORIA B	32	20	12	92	76	16
	Totale					
	127	**70**	**57**	**303**	**178**	**124**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	2		2
CATEGORIA D	45	30	15	85	55	30
CATEGORIA C	31	20	11	130	108	21
CATEGORIA B	25	16	9	67	35	32
	Totale					
	102	**66**	**36**	**284**	**198**	**86**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	9	6	3	31	21	10
CATEGORIA C	18	13	5	44	37	8
CATEGORIA B	12	8	4	59	53	6
	Totale					
	39	**27**	**12**	**134**	**111**	**23**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	15	10	5	22	15	7
CATEGORIA C	12	9	3	23	19	4
	Totale					
	27	**19**	**8**	**45**	**34**	**11**

CONFEDIR / DIRER-DIREL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	3	1	5	3	2
CATEGORIA D	6	5	1	10	9	0
	Totale					
	10	**8**	**2**	**15**	**13**	**2**

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		1	1	
CATEGORIA B	1	1		1	1	
	Totale					
	2	**2**		**2**	**2**	

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		4	4	
CATEGORIA C	2	2		5	5	
CATEGORIA B	1	1		2	2	
	Totale					
	4	**4**		**11**	**11**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1		1	1		1
CATEGORIA B	1		1	2		2
	Totale					
	2		**2**	**3**		**3**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	7	7		4	4	
CATEGORIA C	3	3		2	2	
CATEGORIA B	1		1	3		3
	Totale					
	11	**10**	**1**	**10**	**6**	**3**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

REGIONE SARDEGNA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	7	4	3	15	11	4
CATEGORIA C	5	4	1	6	5	0
CATEGORIA B	8	3	5	15	3	12
	Totale					
	20	**11**	**9**	**36**	**19**	**17**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	10	5	5	25	5	19
CATEGORIA C	16	14	2	33	32	1
CATEGORIA B	6	3	3	19	12	6
CATEGORIA A	1	1		1	1	
	Totale					
	33	**23**	**10**	**78**	**51**	**27**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	9	8	1	25	15	10
CATEGORIA C	12	9	3	24	20	4
CATEGORIA B	7	5	2	17	8	9
	Totale					
	28	**22**	**6**	**66**	**44**	**22**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e degli istituti autonomi case popolari aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
CATEGORIA D	1	1		3	3	
Totale	**1**	**1**		**3**	**3**	

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
CATEGORIA C	1		1	4		4
Totale	**1**		**1**	**4**		**4**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
CATEGORIA D	1	1		4	4	
Totale	**1**	**1**		**4**	**4**	

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
CATEGORIA C	2	2		6	6	
Totale	**2**	**2**		**6**	**6**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e degli istituti autonomi case popolari aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

REGIONE SICILIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	7	2	5	18	5	13
CATEGORIA C	6	5	1	44	43	1
CATEGORIA B	7	5	2	8	5	2
	Totale					
	20	**12**	**8**	**70**	**53**	**16**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
CATEGORIA D	4	4		5	5	
CATEGORIA C	5	4	1	16	15	1
	Totale					
	10	**9**	**1**	**22**	**21**	**1**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2	2		7	7	
CATEGORIA C	1	1		1	1	
	Totale					
	3	**3**		**8**	**8**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		1	1	
CATEGORIA C	2	1	1	4	1	3
	Totale					
	3	**2**	**1**	**5**	**2**	**3**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		26	26	
	Totale					
	1	**1**		**26**	**26**	

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	7	4	3	73	20	53
CATEGORIA C	3	2	1	12	11	1
	Totale					
	10	**6**	**4**	**85**	**31**	**54**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE

CGIL / CGIL AGB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	1	1		11	11	
	Totale					
	1	**1**		**11**	**11**	

CISL / CISL SGB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	**1**	1		4	4	
AREA B	9	9		39	39	
	Totale					
	10	**10**		**42**	**42**	

UIL / UIL SGK

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		13	13	
	Totale					
	1	**1**		**13**	**13**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

REGIONE VALLE D'AOSTA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		2	2	
CATEGORIA D	4	1	3	7	2	5
CATEGORIA C	15	9	6	56	26	30
CATEGORIA B	6	3	3	28	3	26
CATEGORIA A	1		1	4		4
	Totale					
	27	**14**	**13**	**97**	**33**	**63**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	13		13
CATEGORIA D	1	1		2	2	
CATEGORIA C	10	6	4	30	14	16
CATEGORIA B	4	2	2	10	7	3
CATEGORIA A	1		1	2		2
	Totale					
	17	**9**	**8**	**57**	**23**	**34**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2	1	1	9	1	8
CATEGORIA C	3	3		18	18	
CATEGORIA B	10	9	1	41	40	1
CATEGORIA A	5	2	3	13	6	7
	Totale					
	20	**15**	**5**	**81**	**65**	**16**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	2	2		14	14	
	Totale					
	2	**2**		**14**	**14**	

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	1	4	22	3	19
CATEGORIA D	5	3	2	24	14	10
CATEGORIA C	20	11	9	119	76	42
CATEGORIA B	20	15	5	72	59	13
CATEGORIA A	3	2	1	22	14	8
	Totale					
	53	**32**	**21**	**260**	**167**	**93**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	2	1	1	11	4	6
CATEGORIA B	1		1	5		5
	Totale					
	3	**1**	**2**	**16**	**4**	**12**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		1	1	
CATEGORIA B	7	6	1	35	29	5
	Totale					
	8	**7**	**1**	**36**	**31**	**5**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1		1	11		11
CATEGORIA B	1		1	11		11
	Totale					
	2		**2**	**23**		**23**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		4	4	
CATEGORIA C	8	6	2	42	35	8
CATEGORIA B	1	1		4	4	
	Totale					
	10	**8**	**2**	**50**	**42**	**8**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		5	5	
	Totale					
	1	**1**		**5**	**5**	

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		4	4	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		16	16	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	1		7	7	
CATEGORIA D	2	1	1	4	1	3
CATEGORIA C	4	1	3	13	3	9
CATEGORIA B	3	3		32	32	
	Totale					
	12	**8**	**4**	**75**	**63**	**12**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	2	2		27	27	
CATEGORIA D	7	4	3	40	26	14
CATEGORIA C	6	5	1	39	35	3
CATEGORIA B	8	7	1	80	78	3
CATEGORIA A	1		1	9		9
Totale	**24**	**18**	**6**	**195**	**166**	**29**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		3	3	
CATEGORIA D	17	6	11	92	57	35
CATEGORIA C	8	5	3	19	11	8
CATEGORIA B	16	14	2	75	68	6
Totale	**42**	**26**	**16**	**189**	**139**	**49**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	2	2		7	7	
CATEGORIA B	1		1	10		10
CATEGORIA A	1	1		1	1	
Totale	**4**	**3**	**1**	**18**	**8**	**10**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	2	1	1	17	13	4
CATEGORIA D	19	13	6	96	80	16
CATEGORIA C	8	4	4	56	42	14
CATEGORIA B	11	9	2	60	56	4
CATEGORIA A	1	1		5	5	
Totale	**41**	**28**	**13**	**234**	**196**	**38**

CIDA / CIDA SIDIRSS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		3	3	
Totale	**1**	**1**		**3**	**3**	

CONFEDIR / AUPI-SINAFO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2		16	16	
Totale	**2**	**2**		**16**	**16**	

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	4	4		5	5	
Totale	**4**	**4**		**5**	**5**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI,SEDI,FEMEPA,ANMDO)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

SNABI SDS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		3	3	
Totale	**1**	**1**		**3**	**3**	

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2		4	4	
CATEGORIA D	11	6	5	53	40	13
Totale	**13**	**8**	**5**	**57**	**44**	**13**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SEGRETARIO COMUNALE / PROV	1	1		13	13	
INSEGNANTE	1		1	1		1
AREA C	1	1		2	2	
CATEGORIA D	5	1	4	12	1	11
CATEGORIA C	15	11	4	44	40	5
CATEGORIA B	17	8	9	52	27	25
CATEGORIA A	1		1	4		4
	Totale					
	41	**22**	**19**	**128**	**83**	**45**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA DIRIGENZIALE	1	1		1	1	
INSEGNANTE	1		1	1		1
AREA C	3	2	1	6	5	1
AREA B	1		1	1		1
CATEGORIA D	3	3		11	11	
CATEGORIA C	5	4	1	10	5	5
CATEGORIA B	6	4	2	16	14	2
CATEGORIA A	2	2		2	2	
	Totale					
	22	**16**	**6**	**49**	**39**	**10**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
INSEGNANTE	1		1	1		1
AREA C	1	1		0	0	
AREA B	1	1		2	2	
CATEGORIA D	2	1	1	3	2	1
CATEGORIA C	6	4	2	17	15	2
CATEGORIA B	4	2	2	6	2	4
	Totale					
	15	**9**	**6**	**29**	**21**	**8**

CONFEDIR / DIRER-DIREL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	1		1
	Totale					
	1		**1**	**1**		**1**

USAE / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	2		2	1		1
	Totale					
	2		**2**	**1**		**1**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA DIRIGENZIALE	1	1		1	1	
AREA DIRETTORI	4	3	1	4	4	0
CATEGORIA D	9	5	4	13	10	3
CATEGORIA C	12	9	3	15	13	2
CATEGORIA B	7	5	2	5	4	1
	Totale					
	33	**23**	**10**	**38**	**32**	**6**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

CONFEDIR / AUPI-SINAFO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2		6	6	
Totale	**2**	**2**		**6**	**6**	

CIMO - ASMD

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		3	3	
Totale	**1**	**1**		**3**	**3**	

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		4	4	
Totale	**1**	**1**		**4**	**4**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		2	2		9	9	
	Totale	**2**	**2**		**9**	**9**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PAGINA BIANCA

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI :

ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
ENEA
UNIONCAMERE

Si fa presente che, come già chiarito nell'introduzione, il suddetto istituto non è previsto per le Forze di Polizia, per il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia e per alcuni Enti di cui all'art. 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.

PAGINA BIANCA

VIII - PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER RSU, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

AGENZIE FISCALI

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
TERZA AREA	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
TERZA AREA	3		3	26		26
SECONDA AREA	1	1		1	1	
Totale	**4**	**1**	**3**	**27**	**1**	**26**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
SECONDA AREA	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
TERZA AREA	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		0	0	
Totale	**1**	**1**		**0**	**0**	

CONFEDIR / DIRP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 4	1		1	1		1
LIVELLO 6	1		1	1		1
LIVELLO 7	1	1		1	1	
Totale	**3**	**1**	**2**	**4**	**1**	**2**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	5	1	4	9	1	8
AREA B	5	3	2	15	14	1
AREA A	1	1		5	5	
Totale	**11**	**5**	**6**	**29**	**20**	**9**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		16	16	
AREA B	4	2	2	8	5	3
AREA A	1	1		7	7	
Totale	**6**	**4**	**2**	**30**	**28**	**3**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	3	1	2	5	3	2
AREA B	1	1		48	48	
Totale	**4**	**2**	**2**	**53**	**51**	**2**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1		1	220		220
AREA B	3	2	1	261	6	255
Totale	**4**	**2**	**2**	**480**	**6**	**475**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	1	1		312	312	
Totale	**1**	**1**		**312**	**312**	

USAE / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	1		1	180		180
Totale	**1**		**1**	**180**		**180**

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1		1	1		1
AREA B	2	1	1	1	1	1
Totale	**3**	**1**	**2**	**2**	**1**	**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donn*
DIRIGENTE	2	2		4	4	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1		1	0		0
CATEGORIA D	13	4	9	39	7	32
CATEGORIA C	10	6	4	18	8	11
CATEGORIA B	18	11	7	16	10	7
CATEGORIA A	1	1		1	1	
Totale	**45**	**24**	**21**	**79**	**28**	**50**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donı*
DIRIGENTE	1	1		2	2	
CATEGORIA D	5	3	2	9	5	4
CATEGORIA C	7	6	1	50	12	38
CATEGORIA B	6	3	3	9	5	4
CATEGORIA A	1	1		1	1	
Totale	**20**	**14**	**6**	**71**	**25**	**4(**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Don*
DIRIGENTE	1	1		2	2	
CATEGORIA D	2	1	1	4	3	
CATEGORIA C	4	2	2	31	2	2
Totale	**7**	**4**	**3**	**36**	**6**	**3**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		8	8	
CATEGORIA B	3	2	1	2	1	2
Totale	**4**	**3**	**1**	**10**	**9**	**2**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	1		1
CATEGORIA C	11	9	2	44	40	3
CATEGORIA B	10	8	2	41	27	14
CATEGORIA A	1	1		1	1	
Totale	**23**	**18**	**5**	**86**	**68**	**18**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	10	3	7	12	2	10
NON DOCENTE	3	1	2	8	2	6
Totale	**13**	**4**	**9**	**19**	**4**	**15**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	3	2	1	3	2	1
NON DOCENTE	1	1		1	1	
Totale	**4**	**3**	**1**	**4**	**3**	**1**

CGU / FED. NAZ. GILDA / UNAMS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	2	1	1	1	1	1
Totale	**2**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	4	3	1	8	7	1
NON DOCENTE	1	1		1	1	
Totale	**5**	**4**	**1**	**9**	**8**	**1**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	3	1	2	5	2	4
Totale	**3**	**1**	**2**	**5**	**2**	**4**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	22	12	10	114	94	20
CATEGORIA C	4	1	3	73	5	68
Totale	**26**	**13**	**13**	**187**	**99**	**88**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	8	3	5	34	20	14
CATEGORIA C	3	1	2	4	1	3
Totale	**11**	**4**	**7**	**38**	**21**	**17**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2		6	6	
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		1	1	
CATEGORIA D	11	8	3	20	16	4
CATEGORIA C	5	4	1	15	9	6
CATEGORIA B	1		1	0		0
Totale	**20**	**15**	**5**	**42**	**32**	**10**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		28	28	
Totale	**1**	**1**		**28**	**28**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFEDIR / AUPI-SINAFO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

CONFSAL / FIALS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	5		5
CATEGORIA B	1	1		6	6	
Totale	**2**	**1**	**1**	**10**	**6**	**5**

USAE / FSI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	2		2
Totale	**1**		**1**	**2**		**2**

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		12	12	
CATEGORIA B	1		1	2		2
Totale	**2**	**1**	**1**	**13**	**12**	**2**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		6	6	
Totale	**1**	**1**		**6**	**6**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	1		1	4		4
Totale	**1**		**1**	**4**		**4**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1		1	1		1
	Totale					
	1		**1**	**1**		**1**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	3		3	1		1
	Totale					
	3		**3**	**1**		**1**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1		1	0		0
	Totale					
	1		**1**	**0**		**0**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE

UIL / UIL SGK

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		1	1	
	Totale					
	1	**1**		**1**	**1**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	3	2	1	257	36	221
	Totale					
	3	**2**	**1**	**257**	**36**	**221**

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		161	161	
	Totale					
	1	**1**		**161**	**161**	

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		4	4	
CATEGORIA A	1	1		3	3	
	Totale					
	2	**2**		**6**	**6**	

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1		1	1		1
	Totale					
	1		**1**	**1**		**1**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		1	1	
	Totale					
	1	**1**		**1**	**1**	

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

POLIZIA DI STATO

COISP UP Coordinamento per l'indipendenza sindacale delle Forze di Polizia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 7	3	2	1	27	19	8
LIVELLO 7 BIS	1	1		3	3	
LIVELLO 6	2	2		3	3	
LIVELLO 6 BIS	3	3		37	37	
LIVELLO 5	11	10	1	69	68	1
Totale	**20**	**18**	**2**	**139**	**130**	**9**

FED. CONFEDERAZIONE CONSAP - ITALIA SICURA (ANIP - USP)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 9	2	2		5	5	
LIVELLO 7	2	2		8	8	
LIVELLO 7 BIS	2	2		2	2	
LIVELLO 6	1	1		13	13	
LIVELLO 6 BIS	3	3		3	3	
LIVELLO 5	15	14	1	98	95	3
Totale	**25**	**24**	**1**	**129**	**126**	**3**

FSP - LISIPO, SODIPO, RINNOVAMENTO SINDACALE PER L'UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 7	2	2		4	4	
LIVELLO 7 BIS	1	1		1	1	
LIVELLO 6	3	3		36	36	
LIVELLO 6 BIS	1	1		2	2	
LIVELLO 5	4	4		20	20	
Totale	**11**	**11**		**63**	**63**	

SAP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
LIVELLO 9	1	1		1	1	
LIVELLO 7	9	8	1	106	104	2
LIVELLO 7 BIS	1	1		2	2	
LIVELLO 6	4	4		13	13	
LIVELLO 6 BIS	3	3		83	83	
LIVELLO 5	12	11	1	74	70	4
Totale	**30**	**28**	**2**	**279**	**273**	**6**

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

SIAP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		1	1	
LIVELLO 7	2	2		4	4	
LIVELLO 6	3	3		6	6	
LIVELLO 6 BIS	2	2		10	10	
LIVELLO 5	19	18	1	225	224	1
Totale	**27**	**26**	**1**	**246**	**245**	**1**

SILP PER LA CGIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	3	3		17	17	
LIVELLO 7 BIS	3	3		12	12	
LIVELLO 6	1	1		14	14	
LIVELLO 5	4	4		9	9	
Totale	**11**	**11**		**52**	**52**	

SIULP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	9	8	1	31	24	7
LIVELLO 7 BIS	2	2		9	9	
LIVELLO 6	3	3		31	31	
LIVELLO 6 BIS	4	4		6	6	
LIVELLO 5	16	12	4	125	105	21
Totale	**34**	**29**	**5**	**202**	**174**	**28**

UILPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	6	5	1	97	95	2
LIVELLO 7 BIS	2	2		42	42	
LIVELLO 6	6	6		20	20	
LIVELLO 6 BIS	1	1		2	2	
LIVELLO 5	13	13		37	37	
Totale	**28**	**27**	**1**	**198**	**196**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

ENAC

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1	1		144	144	
Totale	**1**	**1**		**144**	**144**	

Note

Le professionalitá presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PAGINA BIANCA

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI :

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
REGIONE SARDEGNA
REGIONE SICILIA
REGIONA VALLE D'AOSTA
SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO
SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA
CORPO FORESTALE DELLE STATO
ASI
CNEL
CNIPA
ENEA
UNIONCAMERE

PAGINA BIANCA

IX - ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER PROFESSIONALITA', PER SESSO E PER TIPO DI ISTITUZIONE

PAGINA BIANCA

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

AGENZIE FISCALI

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
SECONDA AREA	1	1		210	210	
Totale	**1**	**1**		**210**	**210**	

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
SECONDA AREA	4	4		544	544	
TERZA AREA	3	2	1	703	338	365
Totale	**7**	**6**	**1**	**1.247**	**882**	**365**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
PRIMA AREA	2	2		409	409	
SECONDA AREA	7	7		1.455	1.455	
TERZA AREA	12	9	3	1.751	1.511	240
Totale	**21**	**18**	**3**	**3.615**	**3.374**	**240**

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	12	11	1	322	262	60
PRIMA AREA	8	7	1	402	222	180
SECONDA AREA	260	231	29	13.105	11.575	1.530
TERZA AREA	223	204	19	11.925	10.485	1.440
Totale	**503**	**453**	**50**	**25.753**	**22.544**	**3.209**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
PRIMA AREA	1	1		20	20	
SECONDA AREA	6	5	1	76	75	1
TERZA AREA	8	8		130	130	
Totale	**15**	**14**	**1**	**226**	**225**	**1**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
SECONDA AREA	2	2		136	136	
TERZA AREA	5	4	1	811	446	365
Totale	**7**	**6**	**1**	**947**	**582**	**365**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ENTI REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donr*
SECONDA AREA	1		1	4		
TERZA AREA	2	2		8	8	
Totale	**3**	**2**	**1**	**11**	**8**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	1	1		96	96	
Totale	**1**	**1**		**96**	**96**	

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	1	1		261	261	
Totale	**1**	**1**		**261**	**261**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	10	10		376	376	
Totale	**10**	**10**		**376**	**376**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	6	6		69	69	
AREA C	10	9	1	597	570	27
AREA B	200	198	2	4.184	4.082	103
AREA A	1	1		5	5	
Totale	**217**	**214**	**3**	**4.854**	**4.725**	**130**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		12	12	
AREA C	1	1		25	25	
AREA B	1	1		38	38	
Totale	**4**	**4**		**74**	**74**	

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ENTI REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Don*
AREA B	1	1		3	3	
Totale	**1**	**1**		**3**	**3**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C	1	1		75	75	
Totale	**2**	**2**		**440**	**440**	

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
AREA C	11	10	1	3.445	3.080	365
AREA MEDICA	2	2		730	730	
AREA B	1	1		365	365	
AREA A	1		1	80		80
Totale	**15**	**13**	**2**	**4.620**	**4.175**	**445**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
AREA C	16	13	3	2.748	2.529	219
AREA MEDICA	1	1		9	9	
AREA PROFESSIONISTI	1	1		13	13	
Totale	**18**	**15**	**3**	**2.770**	**2.551**	**219**

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	5	4	1	103	66	37
AREA C	268	232	36	14.050	13.014	1.036
AREA MEDICA	11	11		310	310	
AREA B	38	33	5	1.352	1.315	36
AREA A	5	5		34	34	
Totale	**327**	**285**	**42**	**15.848**	**14.739**	**1.109**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
AREA C	15	15		609	609	
AREA B	2	2		10	10	
Totale	**17**	**17**		**620**	**620**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donn*
AREA C	6	5	1	450	448	2
AREA B	2	2		171	171	
Totale	**8**	**7**	**1**	**621**	**619**	**2**

ENTI REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donn*
AREA C	4	3	1	213	177	3
Totale	**4**	**3**	**1**	**213**	**177**	**3**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1	1		105	105	
Totale	**1**	**1**		**105**	**105**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	7	6	1	407	404	3
NON DOCENTE	2	2		34	34	
Totale	**9**	**8**	**1**	**441**	**438**	**3**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	1	1		4	4	
Totale	**1**	**1**		**4**	**4**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 4	1	1		8	8	
RICERCATORE-TECNOLOGO	2	1	1	16	1	1
Totale	**3**	**2**	**1**	**24**	**9**	**1**

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
LIVELLO 9	2	2		22	22	
LIVELLO 8	3	3		96	96	
LIVELLO 7	10	9	1	389	378	1
LIVELLO 6	12	12		1.143	1.143	
LIVELLO 5	13	13		660	660	
LIVELLO 4	14	12	2	821	493	32
RICERCATORE-TECNOLOGO	18	17	1	671	598	7
Totale	**73**	**69**	**4**	**3.803**	**3.390**	**41**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	1		1	12		
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	1		1	1	
Totale	**2**	**1**	**1**	**13**	**1**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne [illegible] presente pubblicazione.

SPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

INISTERI

'ARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	2	2		118	118	
AREA B	1	1		11	11	
Totale	**3**	**3**		**129**	**129**	

'ARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C	1	1		365	365	
AREA B	1		1	365		365
Totale	**3**	**2**	**1**	**1.095**	**730**	**365**

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C	10	9	1	2.801	2.436	365
AREA B	4	4		740	740	
AREA A	1	1		365	365	
Totale	**16**	**15**	**1**	**4.271**	**3.906**	**365**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	19	18	1	3.369	3.282	88
AREA B	18	17	1	2.579	2.214	365
Totale	**37**	**35**	**2**	**5.949**	**5.496**	**453**

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	8	2	1.126	1.083	43
AREA C	291	245	46	17.545	15.190	2.355
AREA B	569	508	61	27.594	25.646	1.948
AREA A	50	48	2	2.904	2.881	23
Totale	**920**	**809**	**111**	**49.169**	**44.800**	**4.369**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Do*
DIRIGENTE	1	1		5	5	
AREA C	13	11	2	1.203	1.192	
AREA B	25	24	1	372	354	
Totale	**39**	**36**	**3**	**1.580**	**1.551**	

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Do*
AREA C	10	10		772	772	
AREA B	9	8	1	326	320	
Totale	**19**	**18**	**1**	**1.099**	**1.093**	

ENTI REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Do*
DIRIGENTE	1	1		315	315	
AREA C	2	2		111	111	
AREA B	5	4	1	234	223	
Totale	**8**	**7**	**1**	**660**	**649**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SECONDA AREA	1	1		350	350	
TERZA AREA	2	2		334	334	
Totale	**3**	**3**		**684**	**684**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	4	2	2	759	390	369
CATEGORIA D	6	5	1	297	282	14
CATEGORIA C	4	4		467	467	
CATEGORIA B	5	5		484	484	
Totale	**19**	**16**	**3**	**2.006**	**1.623**	**383**

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	6	6		2.072	2.072	
CATEGORIA D	10	7	3	3.650	2.555	1.09
CATEGORIA C	6	5	1	2.190	1.825	36
CATEGORIA A	1	1		365	365	
Totale	**23**	**19**	**4**	**8.277**	**6.817**	**1.46**

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	14	13	1	3.502	3.260	24
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	3	3		850	850	
CATEGORIA D	29	21	8	7.442	6.083	1.35
CATEGORIA C	24	20	4	6.513	5.609	90
CATEGORIA B	11	11		3.053	3.053	
CATEGORIA A	2	2		614	614	
Totale	**83**	**70**	**13**	**21.974**	**19.469**	**2.5**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	13	11	2	2.168	1.734	4
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		174	174	
CATEGORIA D	122	93	29	20.723	15.632	5.0
CATEGORIA C	65	55	10	9.913	8.840	1.0
CATEGORIA B	17	15	2	3.019	2.851	1
CATEGORIA A	3	3		618	618	
Totale	**221**	**178**	**43**	**36.614**	**29.849**	**6.7**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	160	141	19	11.147	9.563	1.585
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	9	7	2	643	620	23
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIG	4	4		82	82	
CATEGORIA D	1.585	1.308	277	97.717	80.415	17.303
CATEGORIA C	1.106	906	200	65.602	55.157	10.445
CATEGORIA B	512	460	52	25.815	23.768	2.047
CATEGORIA A	43	38	5	1.960	1.647	313
Totale	**3.419**	**2.864**	**555**	**202.966**	**171.251**	**31.715**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	9	9		796	796	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		11	11	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIG	1	1		28	28	
CATEGORIA D	64	58	6	2.551	2.449	103
CATEGORIA C	45	41	4	1.119	1.080	39
CATEGORIA B	27	27		798	798	
Totale	**147**	**137**	**10**	**5.303**	**5.161**	**142**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	1	1		98	98	
CATEGORIA D	31	25	6	1.112	831	281
CATEGORIA C	11	8	3	850	804	46
CATEGORIA B	12	12		714	714	
Totale	**55**	**46**	**9**	**2.773**	**2.446**	**327**

ENTI REGIONALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	9	9		762	762	
CATEGORIA C	32	27	5	1.784	1.485	298
CATEGORIA D	90	88	2	4.557	4.386	172
CATEGORIA B	5	3	2	42	23	19
Totale	**136**	**127**	**9**	**7.145**	**6.656**	**489**

AZIENDE SANITARIE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	8	6	2	2.560	1.830	730
Totale	**8**	**6**	**2**	**2.560**	**1.830**	**730**

ALTRO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	1	1		396	396	
CATEGORIA D	1	1		28	28	
Totale	**2**	**2**		**424**	**424**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

SCUOLA

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	1		1	365		365
DOCENTE	4	4		233	233	
NON DOCENTE	1	1		10	10	
Totale	**6**	**5**	**1**	**608**	**243**	**365**

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	2		2	730		730
DOCENTE	23	18	5	8.285	6.460	1.825
Totale	**25**	**18**	**7**	**9.015**	**6.460**	**2.555**

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	8	7	1	2.059	1.694	365
DOCENTE	56	46	10	14.293	11.443	2.850
NON DOCENTE	4	2	2	662	280	382
Totale	**68**	**55**	**13**	**17.014**	**13.417**	**3.597**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	9	7	2	1.168	540	628
DOCENTE	154	105	49	20.184	13.105	7.079
NON DOCENTE	16	14	2	3.330	2.936	394
Totale	**179**	**126**	**53**	**24.682**	**16.581**	**8.101**

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE	45	34	11	4.460	3.643	817
DOCENTE	2.085	1.439	646	112.537	82.158	30.379
NON DOCENTE	382	295	87	17.340	13.717	3.623
Totale	**2.512**	**1.768**	**744**	**134.337**	**99.517**	**34.819**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donn dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		44	44	
DOCENTE	75	64	11	2.296	2.165	131
NON DOCENTE	22	19	3	924	904	20
Totale	**98**	**84**	**14**	**3.263**	**3.113**	**151**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	25	24	1	2.718	2.475	243
NON DOCENTE	4	2	2	34	20	14
Totale	**29**	**26**	**3**	**2.752**	**2.495**	**257**

ENTI REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	13	11	2	831	821	10
NON DOCENTE	2	2		3	3	
Totale	**15**	**13**	**2**	**834**	**824**	**10**

AZIENDE SANITARIE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	3	2	1	62	60	2
Totale	**3**	**2**	**1**	**62**	**60**	**2**

ALTRO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	2	1	1	358	8	350
NON DOCENTE	4	1	3	382	1	381
Totale	**6**	**2**	**4**	**740**	**9**	**731**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	3		3	733		733
CATEGORIA D	3	3		142	142	
CATEGORIA B	2	2		191	191	
Totale	**8**	**5**	**3**	**1.066**	**333**	**733**

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donn*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	18	17	1	6.237	6.143	9
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		365	365	
CATEGORIA D	2	2		730	730	
CATEGORIA C	1	1		364	364	
CATEGORIA B	1	1		120	120	
Totale	**23**	**22**	**1**	**7.816**	**7.722**	**9**

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Don*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	56	54	2	15.314	15.170	1
DIRIGENTE NON MEDICO	9	8	1	2.163	2.071	
CATEGORIA D	14	14		3.021	3.021	
CATEGORIA C	6	4	2	1.817	1.335	4
Totale	**85**	**80**	**5**	**22.315**	**21.596**	**7**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Do*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	143	132	11	8.580	8.190	3
DIRIGENTE NON MEDICO	19	17	2	2.240	2.193	
CATEGORIA D	71	58	13	9.220	7.962	1.2
CATEGORIA C	20	15	5	2.642	1.803	8
CATEGORIA B	9	8	1	1.317	1.304	
Totale	**262**	**230**	**32**	**23.999**	**21:452**	**2.5**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1.481	1.360	121	58.191	54.234	3.957
DIRIGENTE NON MEDICO	234	193	41	8.978	7.517	1.462
CATEGORIA D	1.892	1.446	446	75.459	58.532	16.927
CATEGORIA C	440	369	71	17.651	15.713	1.937
CATEGORIA B	453	394	59	17.838	16.408	1.430
CATEGORIA A	90	83	7	3.221	3.166	54
Totale	**4.590**	**3.845**	**745**	**181.337**	**155.571**	**25.766**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	40	37	3	748	726	22
DIRIGENTE NON MEDICO	14	10	4	304	270	34
CATEGORIA D	56	49	7	1.288	1.137	152
CATEGORIA C	20	18	2	733	728	5
CATEGORIA B	19	17	2	456	453	3
CATEGORIA A	2	1	1	2	1	1
Totale	**151**	**132**	**19**	**3.533**	**3.315**	**217**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	5	4	1	151	143	8
DIRIGENTE NON MEDICO	7	5	2	236	197	39
CATEGORIA D	21	17	4	1.590	1.547	43
CATEGORIA C	4	3	1	201	162	39
CATEGORIA B	1	1		44	44	
CATEGORIA A	1	1		365	365	
Totale	**39**	**31**	**8**	**2.587**	**2.458**	**128**

ENTI REGIONALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	4	2	2	417	366	51
DIRIGENTE NON MEDICO	3	3		599	599	
CATEGORIA D	5	4	1	430	405	25
CATEGORIA C	1	1		1	1	
Totale	**13**	**10**	**3**	**1.447**	**1.371**	**76**

AZIENDE SANITARIE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	65	58	7	19.375	17.736	1.639
DIRIGENTE NON MEDICO	30	27	3	8.849	8.230	619
CATEGORIA D	2		2	10		10
Totale	**97**	**85**	**12**	**28.234**	**25.966**	**2.268**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		2	2	
CATEGORIA D	2	2		16	16	
CATEGORIA B	1	1		1	1	
Totale	**4**	**4**		**19**	**19**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

UNIVERSITA'

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE	3	3		1.095	1.095	
CATEGORIA C	1	1		65	65	
Totale	**4**	**4**		**1.160**	**1.160**	

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE	29	26	3	9.919	8.824	1.095
RICERCATORE	11	7	4	3.724	2.264	1.460
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA B	1	1		365	365	
Totale	**42**	**35**	**7**	**14.373**	**11.818**	**2.555**

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE	22	16	6	6.139	4.455	1.684
RICERCATORE	3	1	2	608	135	473
CATEGORIA EP	1	1		143	143	
CATEGORIA D	3	2	1	1.095	730	365
Totale	**29**	**20**	**9**	**7.985**	**5.463**	**2.522**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		275	275	
PROFESSORE	2	2		730	730	
RICERCATORE	1	1		365	365	
CATEGORIA EP	1	1		38	38	
CATEGORIA D	2	1	1	76	36	40
CATEGORIA C	6	5	1	310	285	25
CATEGORIA B	1	1		159	159	
Totale	**14**	**12**	**2**	**1.953**	**1.888**	**65**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		13	13	
PROFESSORE	9	9		2.644	2.644	
RICERCATORE	5	4	1	1.230	865	365
CATEGORIA EP	21	20	1	1.103	1.083	20
CATEGORIA D	71	53	18	4.208	3.714	494
CATEGORIA C	98	81	17	5.260	4.383	877
CATEGORIA B	18	14	4	659	420	239
Totale	**223**	**182**	**41**	**15.117**	**13.122**	**1.995**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	4	4		65	65	
CATEGORIA C	3	3		36	36	
CATEGORIA B	1	1		121	121	
Totale	**8**	**8**		**221**	**221**	

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP	1		1	2		
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA C	2	2		65	65	
Totale	**4**	**3**	**1**	**432**	**430**	

ENTI REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE	3	3		1.048	1.048	
RICERCATORE	1		1	230		
Totale	**4**	**3**	**1**	**1.278**	**1.048**	

AZIENDE SANITARIE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		730	730	
PROFESSORE	4	1	3	997	365	
Totale	**6**	**3**	**3**	**1.727**	**1.095**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

REGIONE SARDEGNA

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	3	3		1.095	1.095	
	Totale					
	3	**3**		**1.095**	**1.095**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	9	8	1	409	406	3
CATEGORIA C	2	2		20	20	
CATEGORIA A	1	1		6	6	
	Totale					
	12	**11**	**1**	**436**	**432**	**3**

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	3	1	95	94	1
CATEGORIA D	57	48	9	1.738	1.540	198
CATEGORIA C	50	48	2	1.607	1.563	44
CATEGORIA B	34	32	2	1.503	1.464	39
CATEGORIA A	28	25	3	435	417	17
	Totale					
	173	**156**	**17**	**5.377**	**5.079**	**298**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e degli istituti autonomi case popolari aventi sedi nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		2	2	
CATEGORIA D	7	6	1	67	56	11
CATEGORIA C	6	6		91	91	
CATEGORIA B	2	2		16	16	
CATEGORIA A	4	4		32	32	
	Totale					
	20	**19**	**1**	**207**	**197**	**11**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	7	7		97	97	
CATEGORIA C	3	3		12	12	
CATEGORIA A	1	1		1	1	
	Totale					
	11	**11**		**111**	**111**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e degli istituti autonomi case popolari aventi sedi nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	5	5		1.825	1.825	
CATEGORIA C	1	1		365	365	
CATEGORIA B	1	1		365	365	
	Totale					
	7	**7**		**2.555**	**2.555**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	1		16	16	
CATEGORIA D	6	6		594	594	
CATEGORIA C	3	3		391	391	
CATEGORIA B	1	1		1	1	
	Totale					
	11	**11**		**1.002**	**1.002**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		408	408	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	1		104	104	
CATEGORIA D	93	77	16	3.207	2.887	320
CATEGORIA C	47	31	16	1.024	695	329
CATEGORIA B	11	10	1	624	614	10
	Totale					
	154	**121**	**33**	**5.368**	**4.709**	**659**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		4	4	
	Totale					
	1	**1**		**4**	**4**	

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		45	45	
	Totale					
	1	**1**		**45**	**45**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

REGIONE SICILIA

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		200	200	
	Totale					
	1	**1**		**200**	**200**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	5		232	232	
CATEGORIA D	11	9	2	576	268	308
CATEGORIA C	8	8		189	189	
CATEGORIA B	1	1		120	120	
	Totale					
	25	**23**	**2**	**1.117**	**809**	**308**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e degli enti regionali e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C	1	1		365	365	
	Totale					
	1	**1**		**365**	**365**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		14	14	
AREA C	8	5	3	386	309	77
AREA B	1	1		1	1	
AREA A	1	1		21	21	
	Totale					
	12	**9**	**3**	**422**	**345**	**77**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		2	2	
AREA B	1	1		6	6	
	Totale					
	2	**2**		**8**	**8**	

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
	Totale					
	1	**1**		**1**	**1**	

Note

Sono inclusi i dati della Regione e delle camere di commercio aventi sedi nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

REGIONE VALLE D'AOSTA

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
CATEGORIA D	1	1		92	92	
CATEGORIA C	1	1		365	365	
	Totale					
	3	**3**		**822**	**822**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	15	14	1	473	469	4
CATEGORIA D	29	18	11	1.561	992	569
CATEGORIA C	58	41	17	2.767	2.101	666
CATEGORIA B	65	51	14	902	782	119
CATEGORIA A	2	1	1	10	8	2
	Totale					
	169	**125**	**44**	**5.712**	**4.352**	**1.360**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		159	159	
CATEGORIA C	1		1	1		1
	Totale					
	2	**1**	**1**	**160**	**159**	**1**

Note

Sono inclusi i dati della Regione e dei comuni, delle comunità montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sedi nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
	Totale					
	1	**1**		**365**	**365**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
	Totale					
	1	**1**		**365**	**365**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	17	16	1	301	301	0
SEGRETARIO COMUNALE / PF	3	1	2	232	214	18
CATEGORIA D	41	33	8	724	659	65
CATEGORIA C	24	12	12	366	274	92
CATEGORIA B	26	21	5	643	434	209
CATEGORIA A	9	9		76	76	
	Totale					
	120	**92**	**28**	**2.342**	**1.958**	**384**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		4	4	
CATEGORIA D	2		2	254		254
CATEGORIA C	2	1	1	10	6	4
CATEGORIA B	4	4		20	20	
Totale	**9**	**6**	**3**	**288**	**30**	**258**

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	4	4		27	27	
DIRIGENTE NON MEDICO	2	2		35	35	
CATEGORIA D	8	2	6	208	7	201
CATEGORIA C	1	1		15	15	
CATEGORIA B	1		1	5		5
Totale	**16**	**9**	**7**	**290**	**84**	**206**

AZIENDE SANITARIE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE NON MEDICO	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		4	4	
	Totale					
	1	**1**		**4**	**4**	

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
	Totale					
	1	**1**		**365**	**365**	

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		365	365	
	Totale					
	1	**1**		**365**	**365**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		365	365	
CATEGORIA D	1	1		365	365	
CATEGORIA C	3	2	1	735	730	5
CATEGORIA B	1	1		365	365	
CATEGORIA A	1	1		365	365	
	Totale					
	7	**6**	**1**	**2.195**	**2.190**	**5**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	6	5	1	396	392	4
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	1		1	1	
AREA C	8	4	4	43	29	14
AREA B	2		2	5		5
CATEGORIA D	69	59	10	2.084	2.031	53
CATEGORIA C	108	80	28	2.377	2.104	273
CATEGORIA B	74	56	18	1.289	1.136	153
CATEGORIA A	10	7	3	146	108	38
AREA DIRIGENZIALE	14	14		936	936	
INSEGNANTE	4	1	3	123	87	35
	Totale					
	296	**227**	**69**	**7.400**	**6.824**	**576**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C	2	2		5	5	
	Totale					
	2	**2**		**5**	**5**	

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		1	1	
	Totale					
	1	**1**		**1**	**1**	

ENTI REGIONALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1		1	3		3
CATEGORIA B	1		1	5		5
CATEGORIA A	1	1		1	1	
	Totale					
	3	**1**	**2**	**9**	**1**	**8**

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

AZIENDE SANITARIE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D	1	1		8	8	
CATEGORIA C	1	1		1	1	
	Totale					
	2	**2**		**9**	**9**	

Note

Sono inclusi i dati della Provincia autonoma e dei comuni, degli enti provinciali, delle comunità montane, delle autorità di bacino, delle unioni dei comuni e degli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.
Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.
La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

SPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

ERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	10	10		92	92	
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		365	365	
CATEGORIA D	24	19	5	374	344	30
CATEGORIA C	4	4		39	39	
CATEGORIA B	19	19		179	179	
Totale	**58**	**53**	**5**	**1.049**	**1.019**	**30**

ENTI REGIONALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

POLIZIA DI STATO

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*D*
LIVELLO 7 BIS	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*D*
LIVELLO 9	1	1		14	14	
LIVELLO 7	20	20		924	924	
LIVELLO 7 BIS	13	12	1	911	885	
Totale	**34**	**33**	**1**	**1.849**	**1.823**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	3	3		31	31	
Totale	**3**	**3**		**31**	**31**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

CORPO FORESTALE DELLO STATO

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Don*
LIVELLO 6	1	1		31	31	
Totale	**1**	**1**		**31**	**31**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Don*
DIRIGENTE	1	1		102	102	
LIVELLO 9	1	1		130	130	
LIVELLO 7	9	9		298	298	
LIVELLO 6	14	14		237	237	
LIVELLO 5	18	17	1	641	627	
Totale	**43**	**42**	**1**	**1.407**	**1.393**	

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Don*
LIVELLO 7	2	2		27	27	
LIVELLO 6	1	1		6	6	
Totale	**3**	**3**		**33**	**33**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

FORZE ARMATE

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	1	1		240	240	
Totale	**1**	**1**		**240**	**240**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	2	2		49	49	
LIVELLO 7	5	5		475	475	
LIVELLO 6	4	4		104	104	
LIVELLO 5	11	11		522	522	
LIVELLO 6 BIS	4	4		568	568	
TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO	1	1		5	5	
Totale	**27**	**27**		**1.723**	**1.723**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

ENEA

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Da*
LIVELLO 9	1	1		20	20	
Totale	**1**	**1**		**20**	**20**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Da*
DIRIGENTE	1	1		151	151	
LIVELLO 9	8	7	1	935	685	
LIVELLO 8	4	4		193	193	
LIVELLO 7	6	6		652	652	
LIVELLO 6	4	4		217	217	
LIVELLO 5	1	1		3	3	
Totale	**24**	**23**	**1**	**2.149**	**1.899**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donn dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI E ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE:

PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA
ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
UNIONCAMERE

PAGINA BIANCA

X - ELENCO DELLE AMMINISTRAZIONI CHE NON HANNO FORNITO I DATI

PAGINA BIANCA

COMPARTO

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

TOTALE : n. 15

CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE AGENTI DI CAMBIO
ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO
ENTE SVILUPPO IRRIGAZIONE E TRASFORMAZIONE FONDIARIA PUGLIA LUCANIA IRPINIA

ANCONA AUTOMOBIL CLUB
CAGLIARI AUTOMOBIL CLUB
CATANZARO AUTOMOBIL CLUB
CHIETI AUTOMOBIL CLUB
LECCE AUTOMOBIL CLUB
MACERATA AUTOMOBIL CLUB
PADOVA AUTOMOBIL CLUB
PALERMO AUTOMOBILE CLUB
PESCARA AUTOMOBIL CLUB
POTENZA AUTOMOBIL CLUB
TRIESTE AUTOMOBIL CLUB
VIGEVANO AUTOMOBIL CLUB

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" PROVINCE "

TOTALE : n. 4

CARBONIA - IGLESIAS
CASERTA
CROTONE
MEDIO CAMPIDANO

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" COMUNI "

TOTALE : n. 449

ABBASANTA
ABRIOLA
ACCADIA
ACI CASTELLO
ACQUAFONDATA
ACQUAVIVA D'ISERNIA
AGOSTA
AGRIGENTO
AIELLO CALABRO
AIETA
ALBARETO
ALTILIA
ANDALI
ANOIA
ANTICOLI CORRADO
ANTONIMINA
ANZI
APRICALE
ARDEA
ATENA LUCANA
ATRIPALDA
AURANO
BAGNARA CALABRA
BAGNOLI DEL TRIGNO
BAIA E LATINA
BAIANO
BAIARDO
BALESTRINO
BANNIO ANZINO
BARGAGLI
BASCAPE'
BASCIANO
BASTIDA PANCARANA
BELCASTRO
BELLEGRA
BELMONTE IN SABINA
BELSITO
BELVI
BENESTARE
BERNALDA
BIANCHI
BIDONI'
BOLOGNETTA
BORGO TICINO
BORSO DEL GRAPPA
BOVALINO
BOVISIO MASCIAGO
BRANCALEONE
BREGANZE
BRENTINO BELLUNO
BROVELLO CARPUGNINO
BUCCHERI
BUGNARA
BUONVICINO
BUSCEMI
CABIATE
CAIANELLO
CALABRITTO
CALAMONACI
CALCI
CALDAROLA
CALVI
CAMBIASCA
CAMEROTA
CAMIGLIANO
CAMPANA
CAMPLI
CAMPOLI DEL MONTE TABURNO
CAMPOMAGGIORE
CANCELLO ED ARNONE
CANDIANA
CANICATTI'
CANNA
CANNALONGA
CAPISTRELLO
CAPUA
CARAFFA DI CATANZARO
CARAPELLE
CARBONARA SCRIVIA
CARDE'
CARDITO
CARONIA
CARPASIO
CARPENETO
CARREGA LIGURE
CASAPE
CASTEL CAMPAGNANO
CASTEL VITTORIO
CASTELFRANCO IN MISCANO
CASTELLANETA
CASTELLAZZO NOVARESE
CASTELLI CALEPIO
CASTELPAGANO
CASTELVECCHIO DI ROCCA BARBENA
CASTELVERRINO
CASTRIGNANO DEL CAPO
CASTROLIBERO
CASTRONUOVO DI SICILIA
CELLENO
CENTOLA
CERAMI
CERENZIA
CERRETO D'ESI
CERZETO
CESSANITI
CHIGNOLO PO
CICCIANO
CICERALE
CICILIANO
CIMINA'
CISSONE
CIVITELLA ALFEDENA
COLLIANO
COLLOBIANO
COLMURANO
COLONNO
COMISO
CONCA CASALE
CONCA DELLA CAMPANIA
CONDOFURI
CONFIGNI
CONTRONE

CORIGLIANO CALABRO
COSTARAINERA
CRAVAGLIANA
CUGNOLI
CUMIANA
DAVAGNA
DEGO
DINAMI
DIZZASCO
DOLCEACQUA
DRAGONI
DUE CARRARE
ESPORLATU
FALCONARA ALBANESE
FALVATERRA
FAUGLIA
FAVARA
FELITTO
FEROLETO ANTICO
FERRARA DI MONTE BALDO
FERRUZZANO
FILADELFIA
FIRMO
FIUMEFREDDO BRUZIO
FIUMEFREDDO DI SICILIA
FOGGIA
FORDONGIANUS
FORMELLO
FORZA D'AGRO'
FRAGNETO L'ABATE
FRANCAVILLA D'ETE
FRANCOFONTE
FRASSINETTO
FUBINE
FUMONE
FURCI SICULO
GAZZUOLO
GEROSA
GIARDINELLO
GIARDINI NAXOS
GIOIOSA IONICA
GIRONICO
GONNOSTRAMATZA
GRISOLIA
GROSCAVALLO
GROSSO
GROTTAZZOLINA
GROTTE DI CASTRO
GUARDIA PERTICARA
ISCA SULLO IONIO
ISOLABONA
ISOLE TREMITI
JACURSO
LAGO
LAMPEDUSA E LINOSA
LAPEDONA
LASNIGO
LAURIANO
LAURINO
LAURO
LENTELLA
LERCARA FRIDDI
LICATA
LIMATOLA
LIONI
LIVERI
LOCANA
LOCATELLO
LOCRI
LODE'
LUCERA
LUMARZO
MADDALONI
MAGISANO
MAGLIANO DI TENNA
MAGLIANO VETERE
MANERBA DEL GARDA
MARANO EQUO
MARANO PRINCIPATO
MARCEDUSA
MARCIANA
MARMENTINO
MAROPATI
MARTIRANO
MARTONE
MARZI
MASONE
MASSIOLA
MATRICE
MAZZANO ROMANO
MELITO DI NAPOLI
MELITO DI PORTO SALVO
MERCATO SAN SEVERINO
MIGNANO MONTE LUNGO
MOMPEO
MONCENISIO
MONTAGANO
MONTE SAN GIACOMO
MONTE VIDON COMBATTE
MONTECARLO
MONTECOMPATRI
MONTEFORTE CILENTO
MONTEGIOCO
MONTEIASI
MONTELAPIANO
MONTEREALE
MONTEVERDE
MONTRESTA
MORICONE
MOTTA SAN GIOVANNI
MUGNANO DI NAPOLI
MURIALDO
MUROS
NEMBRO
NISSORIA
NOCERA INFERIORE
NOCERA TERINESE
NOLA
NOVE
NOVEDRATE
NOVI VELIA
OLLOLAI

ONANO
ORBASSANO
OROSEI
OSIGLIA
OSPITALE DI CADORE
OSTRA VETERE
OTRICOLI
PADULA
PAGO DEL VALLO DI LAURO
PALAZZOLO ACREIDE
PALERMITI
PALIZZI
PALLARE
PALOMONTE
PAMPARATO
PAPASIDERO
PARETO
PARLASCO
PASTENA
PECCO
PEREGO
PERITO
PESCHICI
PESCOROCCHIANO
PESCOSANSONESCO
PETRELLA TIFERNINA
PETRITOLI
PIAGGINE
PIANA CRIXIA
PIANELLO DEL LARIO
PICINISCO
PICO
PIEDIMONTE SAN GERMANO
PIETRACUPA
PIETRAFITTA
PIETRAVAIRANO
PIEVE SAN GIACOMO
PIZZONE
PLACANICA
PLATACI
PLATI'
POGGIO CATINO
POLINAGO
POMPEIANA
PONTINVREA
PONZA
PORTIGLIOLA
PORTO EMPEDOCLE
POZZUOLI
PRATELLA
PRESEGLIE
PRESICCE
PRETORO
PREZZA
PROCENO
PULA
QUARANTI
RAPAGNANO
REALMONTE
REZZAGO
RICIGLIANO
RIPARBELLA
ROASCIO
ROCCABERNARDA
ROCCAGIOVINE
ROCCAGLORIOSA
ROCCELLA VALDEMONE
ROGHUDI
ROMAGNANO AL MONTE
RONCO CANAVESE
RONDANINA
ROSTA
ROTA GRECA
ROTONDI
SABBIA
SABBIO CHIESE
SACROFANO
SALE DELLE LANGHE
SALENTO
SALVITELLE
SAMO
SAN BASILE
SAN CHIRICO RAPARO
SAN COSTANTINO CALABRO
SAN FELE
SAN FELICE CIRCEO
SAN FERDINANDO
SAN FERDINANDO DI PUGLIA
SAN FILI
SAN GENNARO VESUVIANO
SAN GIACOMO DEGLI SCHIAVONI
SAN GIORGIO ALBANESE
SAN GIORGIO CANAVESE
SAN GIOVANNI DEL DOSSO
SAN LORENZO
SAN LORENZO MAGGIORE
SAN LUCA
SAN MARTINO SANNITA
SAN MARZANO SUL SARNO
SAN MAURO CASTELVERDE
SAN PIETRO APOSTOLO
SAN PIETRO DI CARIDA'
SAN POLO DEI CAVALIERI
SAN PROCOPIO
SAN SALVATORE TELESINO
SAN TAMMARO
SAN TEODORO MESSINA
SAN VITO CHIETINO
SAN VITO SULLO IONIO
SANARICA
SANTA CATERINA ALBANESE
SANTA CRISTINA D'ASPROMONTE
SANTA CROCE DEL SANNIO
SANTA CROCE DI MAGLIANO
SANTA DOMENICA VITTORIA
SANT'AGATA DE' GOTI
SANT'ANGELO A FASANELLA
SANT'ANGELO D'ALIFE
SANT'ANGELO DEI LOMBARDI
SANT'EGIDIO DEL MONTE ALBINO
SANT'ILARIO DELLO IONIO
SANTO STEFANO AL MARE

ANTO STEFANO IN ASPROMONTE
ANT'ONOFRIO
ANTOPADRE
ARACENA
ARACINESCO
ARCONI
ASSINORO
AVELLI
CAMPITELLA
CIDO
CONTRONE
ECINARO
ECLI'
EMESTENE
EMINARA
ERRACAPRIOLA
ERRATA
ERRAVALLE LANGHE
ERRI
ESSA AURUNCA
ETTIMO SAN PIETRO
IMAXIS
IMBARIO
INOPOLI
MERILLO
OLFERINO
OLOFRA
OLONGHELLO
ORISOLE
ORSO
OTTO IL MONTE GIOVANNI XXIII
PECCHIA
PERLINGA
PEZZANO ALBANESE
PINETOLI
STAITI
STAZZEMA
STRONGOLI
STROPPO
TERME VIGLIATORE
TERRANOVA DEI PASSERINI
TERRANOVA SAPPO MINULIO
TESTICO
TINNURA
TORCHIAROLO
TORRE DE' BUSI
TORRE DE' PICENARDI
TORRE LE NOCELLE
TORTORELLA
TREBISACCE
TREMOSINE
TREQUANDA
TREVI NEL LAZIO
TREVISO BRESCIANO
TREZZANO SUL NAVIGLIO
TRIVIGLIANO
TURANIA
TURRI
TUSA
UBOLDO
ULA TIRSO
VALLE DELL'ANGELO
VALLEROTONDA
VALLO DELLA LUCANIA
VALTORTA
VALVA
VALVERDE PAVIA
VARAPODIO
VASTOGIRARDI
VICO NEL LAZIO
VILLA BASILICA
VILLA DI BRIANO
VILLA SANTA LUCIA
VILLAMASSARGIA
VILLANOVA TRUSCHEDU
VITTORITO
VIVARO ROMANO
VOLPEDO
ZAGARISE
ZAGAROLO
ZAPPONETA
ZERFALIU
ZERMEGHEDO

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" CAMERE DI COMMERCIO "

TOTALE : n. 2

LA SPEZIA
PARMA

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

"ARER-ATER-ERAP-IACP "

TOTALE : n. 9

BENEVENTO
CIVITAVECCHIA
FROSINONE
LIVORNO ATER
MASSA CARRARA ATER
MESSINA
PALERMO
PISA ATER
TARANTO

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" ENTI REGIONALI "

TOTALE : n. 31

BRESCIA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA PER IL BRESCIANO
CAMPOBASSO AGENZIA REGIONALE MOLISE LAVORO
CATANZARO AFOR AZIENDA FORESTALE DELLA REGIONE CALABRIA
COMO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL COMASCO
FROSINONE RISERVA NATURALE LAGO DI CANTERNO
GAETA PARCO REGIONALE RIVIERA DI ULISSE
GENOVA AGENZIA REGIONALE PER LA PROMOZIONE TURISTICA DELLA LIGURIA
GUIDONIA MONTECELIO PARCO DELL'INVIOLATA
LECCO AZIENDA PROMOZIONE TURISTICA DEL LECCHESE
LODI AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL LODIGIANO
MANTOVA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL MANTOVANO
MILANO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL MILANESE
NAPOLI ACAM AGENZIA CAMPANA MOBILITA'
PAVIA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL PAVESE
PIEDIMONTE MATESE PARCO REGIONALE MATESE
REGGIO CALABRIA AFOR AZIENDA FORESTALE REGIONE CALABRIA
RIOMAGGIORE ENTE PARCO NAZIONALE DELLE CINQUE TERRE
ROMA ARDIS AGENZIA REGIONALE PER LA DIFESA DEL SUOLO
ROMA MONUMENTO NATURALE DELLA PALUDE DI TORRE FLAVIA
ROMA RISERVA NATURALE MACCHIA DI GATTACECA E MACCHIA DEL BARCO
ROMA RISERVA NATURALE MONTE CATILLO
ROMA RISERVA NATURALE MONTE SORATTE
ROMA RISERVA NATURALE NOMENTUM
ROMA RISERVA NATURALE VILLA BORGHESE
SONDRIO AZIENDA PROMOZIONE TURISTICA VALTELLINA
SUMMONTE PARCO REGIONALE PARTENIO
TARANTO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA
TORINO AGENZIA REGIONALE PER LE ADOZIONI INTERNAZIONALI
TORINO PARCO NATURALE DI STUPINIGI
VARCO SABINO RISERVA NATURALE MONTE NAVEGNA E MONTE CERVIA
VARESE AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL VARESOTTO

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" ENTI VARI "

TOTALE : n. 2

CASORIA CONSORZIO BACINO NA2
SCUOLA SUPERIORE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" UNIONE DI COMUNI "

TOTALE : n. 4

UNIONE DEI COMUNI DEL MATESE
UNIONE DEI COMUNI DEL PARTEOLLA E BASSO CAMPIDANO
UNIONE DEI COMUNI DELLA VALLETTA
UNIONE DELLA VALCONCA

AURONZO DI CADORE CENTRO CADORE
BOVALINO MEDIO JONIO ASPROMONTE ORIENTALE
CALVANICO ZONA IRNO
CAPOTERRA COMUNITA' MONTANA N. 23
CASACALENDA CIGNO – VALLE DEL BIFERNO – ZONA VII
DOMODOSSOLA VALLE OSSOLA
FINALE LIGURE POLLUPICE
GIFFONI VALLE PIANA MONTI PICENTINI
MELITO DI PORTO SALVO VERSANTE IONICO MERIDIONALE CAPO SUD
MESORACA ALTO MARCHESATO CROTONESE
MONTEBRUNO ALTA VAL TREBBIA
MOTTOLA MURGIA TARANTINA
OLBIA RIVIERA DI GALLURA N. 4
PICO GRONDE MONTI AUSONI – ZONA XVI
POGGIO MIRTETO SABINA – ZONA IV
SAN MICHELE DI SERINO SERINESE SOLOFRANA
SETTIMO VITTONE DORA BALTEA CANAVESANA
SORGONO BARBAGIA MANDROLISAI N. 12
TRAMONTI PENISOLA AMALFITANA
VARZI OLTREPO' PAVESE
VERBICARO DORSALE APPENNINI ALTO TIRRENO

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" COMUNITA' MONTANE "

TOTALE : n. 21

SETTORE

REGIONI A STATUTO SPECIALE

SICILIA

TOTALE : n. 16

REGIONE SICILIA

CAMERE DI COMMERCIO :
CALTANISSETTA

ENTI REGIONALI :
ACIREALE AAS
AGRIGENTO AAPIT
CALTAGIRONE AAS
CAPODORLANDO AAS
CEFALU' AAS
ENNA AZIENDA AUTONOMA PER L'INCREMENTO TURISTICO
ERICE AAS
LIPARI AAS
MESSINA ENTE AUTONOMO PORTUALE
NICOLOSI AAS
RAGUSA AAPIT
SCIACCA AAS
TAORMINA AAS
TRAPANI AZIENDA AUTONOMA PER L'INCREMENTO TURISTICO

VALLE D'AOSTA

TOTALE : n. 4

COMUNI :
BRISSOGNE
LILLIANES

COMUNITA' MONTANE :
CHATILLON MONTE CERVINO

ENTI REGIONALI :
AOSTA AIAT AZIENDA DI INFORMAZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA

FRIULI VENEZIA GIULIA

TOTALE : n. 6

COMUNI :
BRUGNERA
DOGNA
FORNI DI SOTTO
PREONE
TRIESTE
VIVARO

SARDEGNA

TOTALE : n. 2

ENTI REGIONALI :
ARZACHENA AZIENDA AUTONOMA SOGGIORNO E TURISMO
MURAVERA AZIENDA AUTONOMA SOGGIORNO E TURISMO

SETTORE

PROVINCE AUTONOME

TRENTO

TOTALE : n. 22

COMUNI :
BONDO
CALAVINO
CAVEDAGO
CLES
CROVIANA
DORSINO
FAEDO
GARNIGA
LUSERNA
MASSIMENO
MOENA
PREZZO
STENICO
TERLAGO
TON
VERVO'

ENTI PROVINCIALI :
FOLGARIA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA ALTIPIANI DI FOLGARIA LAVARONE E LUSERNA
FONDO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA VAL DI NON
LEVICO TERME AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA VALSUGANA
SAN MARTINO DI CASTROZZA AZIENDA PROMOZIONE TURISTICA SAN MARTINO DI CASTROZZA E PRIMIERO
TRENTO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA
TRENTO ISTITUTO PROVINCIALE DI RICERCA AGGIORNAMENTO E SPERIMENTAZIONE EDUCATIVI

BOLZANO

TOTALE : n. 7

COMUNI :
CHIENES
CORTINA SULLA STRADA DEL VINO
FORTEZZA
NOVA LEVANTE
SALORNO
SAN MARTINO IN BADIA
VANDOIES

COMPARTO

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

TOTALE : n. 15

ALBANO LAZIALE ASL RM/H
CASTELLAMMARE DI STABIA ASL NA/5
ENNA ASL 4
FRATTAMAGGIORE ASL NA/3
GENOVA ISTITUTO DORIA
LAMEZIA TERME ASL 6
MESSINA ASL 5
NAPOLI ARPAC AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA
PALERMO OSPEDALE CIVICO DI CRISTINA – ASCOLI
PAOLA ASL 1
REGGIO CALABRIA ASL 11
ROMA ASL RM/C
ROMA AZIENDA OSPEDALIERA SAN FILIPPO NERI
ROMA ISTITUTO FISIOTERAPICI OSPEDALIERI
UDINE POLICLINICO UNIVERSITARIO A GESTIONE DIRETTA (SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE)

COMPARTO

R I C E R C A

TOTALE : n. 1

ISTITUTO SPERIMENTALE TABACCO

COMPARTO

U N I V E R S I T A'

TOTALE : n. 1

NAPOLI UNIVERSITA' DEGLI STUDI PARTHENOPE